

Jaarverslag 2019



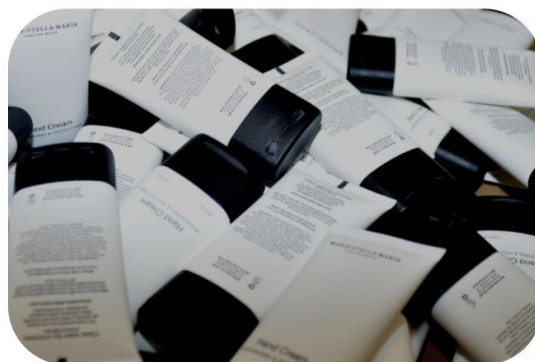
In 2019 is in veel opzichten een pas op de plaats gemaakt. Er zijn in de organisatie geen grote veranderingen doorgevoerd.

Voor elkaar... 

WNK
personeelsdiensten

Concept Jaarstukken 2019

14 april 2020



WNK Personeelsdiensten

Colofon:

Dit jaarverslag is een uitgave van WNK Personeelsdiensten

Inhoudsopgave



Jaarverslag

Jaarrekening in één oogopslag	6
Voorwoord	8
Sociaal verslag	10
Programmaverantwoording	18

Paragrafen

Weerstandsvermogen en risicobeheersing	22
Onderhoud kapitaalgoederen	27
Financiering	28
Verbonden partijen	29
Bedrijfsvoering	30

Jaarrekening

Balans per 31 december 2019	34
Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	35
Incidentele baten	37
Incidentele lasten	37
Algemene dekkingsmiddelen	37
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	38
Toelichting op de balans per 31 december	40
Niet in balans opgenomen financiële rechten en verplichtingen per 31 december	44
Toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	45
Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	46
WNT-verantwoording 2019 WNK Personeelsdiensten	49
Prestatie-indicatoren WSW	51
Taakvelden	51

Overige gegevens

Bestuur, commissies, overlegorganen	54
-------------------------------------	----

Controleverklaring Accountant

56

Bijlagen

Normenkader wet- en regelgeving Extern	64
Regelgeving Intern	65
Personele bezetting	66
Organogram	68

Jaarrekening in één oogopslag

Voorwoord directie

De directie stelt vast dat er in 2019 in veel opzichten een pas op de plaats is gemaakt. Er zijn in de organisatie geen grote veranderingen doorgevoerd.

Het aantal medewerkers is per saldo gelijk gebleven waardoor de bedrijvigheid in stand kon worden gehouden.

Het percentage extern werkende medewerkers steeg licht ondanks het feit dat de instroom van medewerkers met een indicatie Beschut Werk de uitstroom van WSW medewerkers afkomstig van een interne werkplek overtrof.

De uitkomsten van het medewerkers tevredenheid onderzoek zijn vergelijkbaar met de uitkomsten in voorgaande jaren.

De positie van WNK in de regionale uitvoeringsstructuur Participatiewet is in 2019 onveranderd gebleven.

Afwijkend van de voorgaande jaren kon geen positief resultaat worden geboekt. Belangrijkste oorzaken zijn de stagnerende doorstroom van WSW medewerkers naar een externe werkplek en de verder toegenomen druk op de staf als gevolg van nieuwe wet- en regelgeving.

Losstaand van het geboekte negatieve resultaat was er in 2019 opnieuw sprake van een overschot op het de regio ter beschikking staande WSW budget.

Sociaal verslag

De sinds 2015 ingezette dalende trend wat betreft het aantal Wsw medewerkers is voortgezet met een daling per saldo van 52 medewerkers ten opzichte van vorig jaar. Het aantal medewerkers met een indicatie Beschut Werk groeide van 58 naar 88.

Het continue medewerkers tevredenheid onderzoek liet in 2019 ten opzichte van 2018 een licht dalende positieve waardering zien wat betreft het werk/de werkomstandigheden (van 7,4 naar 7,3) en een licht stijgende positieve waardering wat betreft WNK als werkgever (van 7,1 naar 7,2).

Wat betreft opleiden en trainen is het afgelopen jaar met name geïnvesteerd in het professioneel handelen van consultants en leidinggevend.

Bovendien is in samenwerking met bibliotheek Kennemerwaard een zogenoemd leerplein opgezet, gericht op medewerkers die niet vaardig zijn wat betreft taal, rekenen en/of het werken met een computer.

Het ziekteverzuim bedroeg gemiddeld 14%, een stijging met 0,6% ten opzichte van het voorafgaande jaar en 0,2% hoger dan de benchmark SW sector.

Hoofdoorzaak is de toenemende vergrijzing als gevolg van de sinds 2015 geldende instroomstop WSW.

In samenwerking met een externe partij zijn programma's met betrekking tot gezonde voeding en bewegen uitgevoerd.

Er zijn vier klachten afgehandeld volgens het geldende protocol.

Op basis van een assessment kon worden vastgesteld dat de bewustzijn en kennis ten aanzien van wet- en regelgeving inzake privacy binnen WNK op een hoog niveau aanwezig is.

Er is opnieuw veel aandacht en energie vrij gemaakt voor het borgen van de preventieve processen met betrekking tot arbeidsomstandigheden, veiligheid en privacy.

Vrijvallende externe arbeidsplaatsen als gevolg van pensionering van WSW medewerkers konden worden benut voor nieuwe instromers op basis van de Participatiewet.

Aan de Ondernemingsraad, de Cliëntenraad en de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen is in het sociaal verslag opnieuw een podium geboden om integraal verslag uit te brengen over het voorafgaande jaar.

Programma verantwoording

WNK Personeelsdiensten (WNK) heeft twee programma's met een maatschappelijk doel, namelijk economische arbeidstoeleiding en SW.

Economische Arbeidstoeleiding voert, binnen de context van de Participatiewet, voor de deelnemende gemeenten arbeidsintegratie-programma's uit. De

doelgroep bestaat uit mensen die, gemeten aan hun positie op de arbeidsmarkt, worden gehinderd door een beperking. Deze beperking kan bestaan uit in de persoon gelegen factoren dan wel uit sociaal-maatschappelijke factoren. Het onderzoeken van benutbare mogelijkheden gepaard met het bepalen van de loonwaarde en het vinden en behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt zijn einddoelen van alle gevoerde programma's. De inhoud van de programma's wordt afgestemd met de deelnemende gemeenten en aangeboden in de vorm van een dienstencatalogus. Er is afgesproken om jaarlijks 60% van het participatiebudget hiervoor in te zetten.

WNK voert in mandaat de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) uit voor de deelnemende gemeenten. Het doel is dat mensen met een geïndiceerde afstand tot de arbeidsmarkt die uitsluitend in staat zijn onder aangepaste omstandigheden arbeid te verrichten, kunnen werken op een zo regulier mogelijke en op hun individuele mogelijkheden aangepaste arbeidsplek. Binnen het SW-programma wordt op basis diagnosestelling en assessments een passende werkplek geboden. De dienstverlening kent vier vormen, namelijk personeelsbemiddeling, detacheren, groepsdetachering en beschermd werken. Binnen het participatiebudget is een Rijksbijdrage beschikbaar ter uitvoering van deze wet.

Voorwoord

“Pas op de plaats”

Het jaar 2019 was voor WNK geen heel bijzonder jaar in die betekenis dat er in de organisatie geen grote veranderingen zijn doorgevoerd en er bovendien geen grote commerciële wapenfeiten konden worden gevierd. In veel opzichten kan worden gesteld dat er als het ware een pas op de plaats werd gemaakt.

De dynamiek van in- en uitstromende medewerkers onder de vlag van de drie Cao's die worden gevoerd was geheel in balans met als resultaat dat het aantal medewerkers met een totaal van 980 constant bleef. Dit exclusief de 85 WSW medewerkers die in dienst zijn van een externe werkgever. Voor deze medewerkers draagt WNK verantwoordelijkheid in termen van subsidieverstrekking, job-coaching en vangnet in geval van ontslag.

De drie pilots regionale samenwerking Participatiewet hebben het afgelopen jaar haar beslag gekregen. WNK heeft daar een substantiële bijdrage aan geleverd. De positie van WNK in de regionale uitvoeringsstructuur Participatiewet is in 2019 onveranderd gebleven.

Ook wat betreft de bedrijvigheid heeft WNK een stabiel jaar achter de rug. Het natuurlijk verloop van medewerkers kon worden gecompenseerd met nieuwe instroom waardoor de bedrijvigheid in stand kon worden gehouden.

Dat er desondanks een substantiële omzetgroei kon worden gerealiseerd is met name het gevolg van een toename van het bij WNK bestede participatiebudget. Bovendien leverde de uitvoering van de pilots extra omzet op.

Hetzelfde beeld zien wij terug in de verhouding tussen intern en extern werkende medewerkers. Ultimo 2019 was 56 procent van de medewerkers extern werkzaam.

Een bescheiden groei van 2,5% ten opzichte van ultimo 2018. Hierbij moet wel in aanmerking genomen worden dat het aantal instromende medewerkers met een indicatie Beschut Werk, medewerkers die dus in principe zijn aangewezen op een interne werkplek, het aantal uitstromende WSW medewerkers, afkomstig van een interne werkplek, overtrof. Een ontwikkeling die de verhouding intern – extern werkende medewerkers in negatieve zin beïnvloedt.

Het kenmerk “pas op de plaats” is ook van toepassing op de uitkomsten van het opnieuw uitgevoerde medewerkers tevredenheidsonderzoek. De cijfermatige waardering die medewerkers gaven aan zowel de werkomstandigheden als ook aan WNK als werkgever is hoegenaamd hetzelfde gebleven ten opzichte van vorig jaar.

Het feit dat er ten aanzien van de boven genoemde aspecten min of meer pas op de plaats is gemaakt betekent overigens niet dat er het afgelopen jaar niet veel werk is verzet, integendeel.

Zo is er opnieuw veel aandacht en energie vrij gemaakt voor het borgen van de processen met betrekking tot arbeidsomstandigheden, veiligheid en privacy. Drie grote kenmerkende thema's in de hybride en ook complexe organisatie die WNK is.

De onderlinge samenhang en interne communicatie kon worden versterkt door het intranet, voorheen slechts benaderbaar via de interne desktops, extern benaderbaar te maken. Elke medewerker die bereid is om haar/zijn e-mail adres bekend te maken heeft nu via smartphone of tablet toegang tot intranet. Circa 700 medewerkers maken gebruik van deze voorziening.

Het in 2018 genomen initiatief tot het organiseren van kerstbijeenkomsten ten behoeve van het voltallig personeel is in 2019 succesvol herhaald waarmee een traditie is geschapen.

De druk op de organisatie vanwege veranderende wet- en regelgeving was ook in 2019 onverkort hoog. Met name de invoering van de Wet Normalisatie Rechtspositie Ambtenaren en de Wet Arbeidsmarkt in Balans hebben in het tweede halfjaar een groot beslag gelegd op staf en administratieve organisatie.

Onder de streep kon over 2019 geen positief resultaat worden geboekt. Het negatieve resultaat bedraagt € 420.000,-. Hiervan is € 349.000,- als bijdrage in het tekort gefactureerd aan de deelnemende gemeenten en reeds verwerkt als bate in de jaarrekening. Dit om een negatief eigen vermogen te voorkomen. De resterende € 71.000,- wordt afgeboekt van de algemene reserve. De oorzaken van het negatieve resultaat zijn tweeledig. De doorstroom van WSW medewerkers naar externe werkplekken verloopt moeizaam. Gevolg is dat de uit de Wsw Cao voortvloeiende kosten onvoldoende worden terugverdiend in de markt. Een andere ontwikkeling die bijdraagt aan het negatieve resultaat is dat structureel meer kosten worden gemaakt in het kader van nieuwe wet- en regelgeving.

In de regio Wuhan in China startte in december 2019 een uitbraak van een nieuw coronavirus. Het virus kan de ziekte COVID-19 veroorzaken. De meeste patiënten met dit virus hebben koorts en luchtwegklachten. In Nederland, maar ook wereldwijd, worden er maatregelen genomen om verdere verspreiding van het virus tegen te gaan. De impact van de maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus is groot voor het Nederlandse bedrijfsleven. De overheid heeft inmiddels een uitgebreid maatregelenpakket aangekondigd.

De consternatie rondom het Corona virus gaat ook WNK niet voorbij. Het verzuim onder de extern werkende collega's en de staf blijft beperkt. Echter het verzuim onder de intern werkende collega's is gestegen tot 65%. En ons re-integratiebedrijf zal stapsgewijs vrijwel tot stilstand komen. Sommige activiteiten buiten zijn verminderd maar gaan op dit moment door. In de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing gaan wij verder in op de door WNK genomen Corona maatregelen.

Willem van Eijk, algemeen directeur.

Sociaal verslag

In- en uitstroom van medewerkers

De instroom van WSW medewerkers is per 1 januari 2015 gestopt. Door natuurlijk verloop is de trend een geleidelijke daling van het volume. Deze daling bedroeg in 2019 per saldo 52 medewerkers.

Na een zich sinds vele jaren zich voordoende trend dat het aantal (semi-)ambtenaren daalt en een per saldo gelijk blijvend aantal in 2018 is het aantal (semi-) ambtenaren in 2019 per saldo gegroeid met zes medewerkers. Oorzaken zijn enerzijds de steeds verder toenemende druk van wet- en regelgeving op de staf en de vervanging van WSW medewerkers als eerstelijns leidinggevenden.

Het aantal medewerkers met een beperkte loonwaarde conform de normering van de Participatiewet groeide per saldo met 17 medewerkers.

Het aantal medewerkers met een indicatie Beschut Werk groeide van 58 naar 88 medewerkers.

Samengevat is het totaal aantal medewerkers in 2019 per saldo ongeveer gelijk gebleven.

Medewerkers Tevredenheid Onderzoek

In 2019 is voor het derde opeenvolgende jaar een organisatie breed medewerkers tevredenheid onderzoek uitgevoerd. Hieraan hebben in totaal 548 medewerkers deelgenomen. Medewerkers beoordeelden het werk en werkomstandigheden met 7,3 gemiddeld en WNK werd als werkgever gemiddeld met 7,2 beoordeeld. Ten opzichte van het eerste onderzoek in 2017 is de waardering van het werk gemiddeld met 0,1 punt toegenomen en de waardering voor WNK als werkgever is gemiddeld met 0,4 punt toegenomen.

Opleidingen en ontwikkeling

Naast de verplichte routinematige trainingen en opfriscursussen die in het kader van regelgeving rond arbeidsomstandigheden en veiligheid worden aangeboden is er het afgelopen jaar met name geïnvesteerd in het professioneel handelen van consultants en leidinggevenden.

Een aantal consultants hebben de training 'communicatie met statushouders' gevolgd in samenwerking met Halte Werk en BUCH. Het ging in deze training met name over de kennis van de

Syrische, Afghaanse en Eritrese cultuur en het overbruggen van cultuurgevoeligheden. Verder heeft één consultant de jaartraining als intercultureel coach afgerond en zal deze in 2020 deze kennis gaan verspreiden naar de overige consultants en jobcoaches binnen WNK.

Alle leidinggevenden zijn verder opnieuw getraind in het herkennen van psychische handicaps en omgaan met verschillende gedragsvormen. Tevens is één consultant opgeleid als Loonwaarde Expert Dariuz en hebben alle overige consultants weer een opfrustraining doorlopen van Dariuz Assessment. Een aantal consultants hebben in 2019 de training 'omgaan met niet-gemotiveerde medewerkers' gevolgd. Ook is er een start gemaakt met training van de methodiek 'morele oordeelsvorming' om de consultants en HRM adviseurs beter te ondersteunen bij complexe casussen. Dit in samenwerking met Halte Werk en BUCH die ook dezelfde training hebben gevolgd.

In samenwerking met bibliotheek Kennmerwaard is het zogenoemde leerplein opgezet. Het leerplein biedt medewerkers de gelegenheid om zich in werktijd te bekwamen in taal, rekenen, computergebruik en de omgang met digitale processen. Zestig medewerkers hebben aan het leerplein deelgenomen.

Ziekteverzuim

Bij aanvang van 2019 is WNK gaan samenwerken met een andere arbodienstverlener. We hebben 2019 dan ook geïnvesteerd in het neerzetten en borgen van de verzuimorganisatie. Naast de inzet van een bedrijfsarts wordt nu ook samengewerkt met een Medisch Verzuim Coach die al vroeg in het verzuimtraject in contact treedt met de medewerker. Deze aanpak moet voorkomen dat kort verzuim onnodig middellang of lang verzuim dreigt te worden. Ook is gestart met het voeren van casuoverleg tussen de arbodienstverlener, personeelsconsultanten en leidinggevenden voor de afdelingen montage & verpakken. De evaluatie levert op dat dit casus overleg door deelnemers als positief wordt gewaardeerd. Voor 2020 zullen we dit overleg dan ook verder vorm geven en uitbreiden. Met de uitrol van AFAS hebben we ook de verzuimcijfers scherper inzichtelijk. Het totale voortschrijdend verzuim over 2019 bedraagt 14% bij

WNK. Dit is een stijging van 0,6% ten opzichte van vorig jaar.

Uit de laatste benchmark verzuim van Cedris en SBCM, gemeten tot en met kwartaal 2 2019, blijkt dat het verzuimpercentage gemiddeld voortschrijdend bij WSW bedrijven met grootteklasse 1000-1499 medewerkers 13,8% bedraagt.

Het landelijke verzuimcijfer van medewerkers vanuit de WSW stijgt al enkele jaren. Met de sinds 2015 geldende stop op de instroom van nieuwe medewerkers in de WSW wordt deze populatie gemiddeld steeds ouder. De verwachting is dan ook dat het verzuimcijfer de komende jaren verder gaat stijgen. Deze trend is terug te zien in de benchmark maar ook binnen WNK.

Voor 2020 zal de focus liggen op het verder intensiveren en optimaliseren van de samenwerking met de arbodienstverlener en de verzuimorganisatie en staat het middellang verzuim en lang verzuim ook weer hoog op de agenda.

Fitheid en gezonde bedrijfskantine

In juli 2018 heeft WNK in samenwerking met de externe organisatie Wellfit de eerste stappen gezet tot een gezondere bedrijfskantine. In 2019 is dit programma gecontinueerd. Er zijn goede stappen gemaakt naar een gezondere bedrijfskantine volgens de richtlijnen van het voedingscentrum met als kroon op het werk het 'brons' certificaat. Naast het gezonder aanbod in de kantine is WNK ook aan de slag gegaan met de Wellfit interventie "Maak werk van bewegen". Iedere maandag en woensdag werd WNK WandelFIT uitgevoerd. Samen met het vaste info punt in de kantine en overige activiteiten is een groot deel van de medewerkers bereikt. WNK Personeelsdiensten heeft met dit resultaat, de campagne in kwartaal vier van 2019 afgerond.

Klachtafhandeling

Sinds oktober 2018 heeft WNK één klachtenprocedure voor medewerkers en cliënten. Deze is vormgegeven in een klachtenprotocol. Dit klachtenprotocol wordt onder de aandacht gebracht bij een indiensttreding en bij een kennismaking vanuit onze re-integratiedienstverlening. Bovendien wordt op de website en op het interne netwerk van WNK verwezen naar de externe vertrouwenspersoon waar de klager ook terecht kan. In

de klachtenprocedure vanuit onze re-integratiedienstverlening vindt er indien noodzakelijk een samenwerking plaats met Halte Werk, dan wel werkorganisatie BUCH

In 2019 heeft WNK Personeelsdiensten te maken gehad met in totaal vier klachten. Twee van deze klachten hadden betrekking op bejegening en twee klachten hadden betrekking op privacy in relatie tot re-integratie dienstverlening. Deze vier klachten zijn binnen de getelde termijn van zes weken afgehandeld.

Privacy

WNK Personeelsdiensten hanteert een actief preventief beleid met betrekking tot de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Daarbij wordt nauw samen gewerkt met Halte Werk en Werkorganisatie BUCH.

Er heeft het afgelopen jaar voor de 3^{de} keer een zogenoemd Data Protection Impact Assessment plaatsgevonden. Hiermee worden de privacyrisico's in kaart gebracht met betrekking tot de verwerking van de persoonsgegevens. Uitkomst van het onderzoek is dat binnen WNK kennis en bewustzijn met betrekking tot de AVG groot is. Om deze kennis up to date te houden, werd er een digitale training ingezet

Arbeidsomstandigheden en veiligheid

Een extern bureau heeft een nieuwe Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) opgesteld, inclusief een daarvan afgeleid concept plan van aanpak. In het eerste kwartaal van 2020 zal dit plan van aanpak worden vastgesteld waarna de uitvoering kan starten.

Er hebben zich het afgelopen jaar 67 bedrijfsongevallen voorgedaan. Verreweg het grootste aantal betreft kleine incidenten; vallen of struikelen al dan niet met fiets.

Afgelopen jaar heeft WNK één ongeval gemeld bij de Arbeidsinspectie ISZW. Dit in verband met een ongeval bij een klant van WNK. WNK was in deze niet aansprakelijk voor het ongeval om deze reden zijn hier ook geen kosten of sancties mee gemoeid geweest.

Het aantal medewerkers dat een ongeluk heeft gehad van of naar het werk is dit jaar sterk beïnvloed door de onverwachte gladheid in de vroege ochtend van 2

december. Er kwamen die ochtend 28 medewerkers ten val. In totaal hebben het afgelopen jaar 45 medewerkers een ongeluk gehad op weg naar het werk of op weg naar huis. Meest voorkomend is het vallen met de fiets.

Totaal zijn er 36 meldingen van ongewenst gedrag ontvangen. Veelal betreft het onheuse bejegening in de vorm van schreeuwen of schelden.

In 2019 heeft WNK meer nadruk gelegd op het verplicht melden van situaties van ongewenst gedrag. Daarbij geldt een zero tolerance beleid.

De getroffen maatregel bestaat standaard uit het voeren van corrigerende gesprekken met betrokkenen, soms in combinatie met een disciplinaire maatregel. Eénmaal moest worden overgegaan tot ontslag op staande voet wegens het tot twee maal toe bedreigen van een leidinggevende.

Aan thema's met betrekking tot arbeidsomstandigheden en veiligheid wordt veel aandacht besteed tijdens periodiek gehouden bijeenkomsten op de werkvloer; de zogenoemde toolbox meetings. Ook is aan iedere medewerker een exemplaar van de binnen WNK geldende gedragscodes verstrekt.

De beweging van binnen naar buiten

Aan het stimuleren van intern werkende medewerkers om de stap naar extern werken te zetten wordt nog steeds onverkort veel aandacht besteed. Het streven is om in ieder geval de als gevolg van natuurlijk verloop vrijvallende externe arbeidsplaatsen bezet te houden. Ook nieuwe mogelijkheden doen zich voor. Zo is er binnen intern bedrijfsonderdeel Montage & Verpakking een pool van op flexibele basis extern in te zetten medewerkers ontstaan. Met deze pool worden inmiddels ruim 400 externe uren/maand gerealiseerd.

Nieuw groot thema in deze context is het inzicht dat de sterk gegroeide instroom van medewerkers met een indicatie Beschut Werk, 30 medewerkers per saldo, niet per definitie op een interne werkplek zijn aangewezen. Dit ondanks de inhoud van de indicatie en ondanks het feit dat deze medewerkers door de gemandateerde uitvoerende partijen zijn beoordeeld als zijnde niet in staat om te worden bemiddeld naar een externe werkplek. WNK kent naast detacheren het begrip werken op locatie, hetgeen inhoudt dat WNK

medewerkers onder begeleiding van WNK teamleiders werkzaam zijn in de werkomgeving van een externe klant/opdrachtgever. Het extern werkzaam zijn via deze constructie werkt drempelverlagend wat betreft de beweging van binnen naar buiten.

Begin 2020 start een omvangrijk project met als inzet het zoveel mogelijk extern werkzaam laten zijn van de medewerkers met een indicatie Beschut Werk. Drijfveer achter het project is de opvatting dat het vanuit sociale en financiële redenen niet wenselijk is dat instromende medewerkers onnodig lang intern werkzaam zijn.

Overige verslaglegging

Een drietal instituten spelen een belangrijke rol in de sociale context van WNK, te weten de Ondernemingsraad, de Cliëntenraad en de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen. Om die reden is er voor gekozen om de jaarverslagen van deze instituten al dan niet integraal over te nemen in het sociaal jaarverslag van WNK.

Ondernemingsraad

Jaarverslag 2019 Ondernemingsraad WNK Personeelsdiensten

In het jaar 2019 is de Ondernemingsraad (OR) er niet zonder kleerscheuren vanaf gekomen. Begin 2019 waren er 13 zetels beschikbaar, maar door een tekort aan beschikbare leden waren er 11 zetels gevuld. Het afgelopen jaar hebben 3 leden het podium verlaten. Diverse oorzaken liggen hier ten grondslag aan. Één van de gevolgen was dat de OR op 31 december 2019 geen voorzitter had.

WNK Personeelsdiensten (WNK) heeft een relatief rustig jaar achter de rug. In 2019 is er door het bestuur geen knoop doorgemaakt op het gebied van een nieuw te vormen Participatiebedrijf en derhalve blijft de OR in afwachting. Uiteraard gaat het leven gewoon door en zijn de reguliere zaken opgepakt. Zo heeft de Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu commissie (VGWM commissie) dit jaar te maken gehad met een vertrekkende Preventiemedewerker, een sollicitatieprocedure voor nieuw aan te stellen Preventiemedewerker per 2020 en een onderzoek t.b.v. een nieuwe Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Op Arbogebied valt verder te melden dat de bedrijfsarts is vervangen en dat er een start is gemaakt met een analyse van het verzuim bij WNK.

De financiële commissie is een beetje onzichtbaar geweest maar zal in 2020 weer waakzaam de geldstroom in de gaten houden. De commissie Personele Zaken (PZ) is actief geweest maar heeft nog geen goede agenda. Een goede rol had weggelegd kunnen worden t.b.v. het Personeelshandboek. Dit handboek is/wordt gemaakt in relatie tot o.a. de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra) welke per 1 januari 2020 geldt. In het handboek staat een verzameling van alle binnen WNK van toepassing zijnde regelingen.

Al met al kijkt de OR tevreden terug op 2019: Het jaar 2018 was begonnen met een adviesaanvraag inzake de uitvoering van een onderzoek naar een te vormen Participatiebedrijf. De OR heeft destijds een helder advies gegeven; een visie is neergezet vanuit diverse oogpunten (burgers, politiek, werkgever en werknemer). Deze visie is in 2019 verder uitgewerkt en blijft staan voor 2020.

Algemeen:

De OR heeft in het afgelopen jaar tien keer plenair vergaderd en zes keer een overlegvergadering met de WOR-Bestuurder gehad. Voorbeelden van adviesaanvragen en/of verzoeken tot instemming die in 2019 zijn langsgeslagen zijn; "Bedrijfsleider Montage en Verpakking", "Manager HRM", een verlofregeling (in verband met opgebouwde verlofstuwmeren) en het opheffen van de stichting Support per 31 december 2019. Ook zijn er wetswijzigingen waar WNK mee te maken krijgt in 2020. De Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren en de Wet Arbeidsmarkt in Balans zijn daar voorbeelden van. De OR heeft geparticipeerd in door WNK ingerichte werkgroepen. Deze werkgroepen zorgen ervoor dat WNK op 1 januari 2020 volgens de regels van bovengenoemde wetten werkt.

De OR is in 2019 op herhaling geweest als het gaat om deskundigheidsbevordering. In november zijn de nieuwe plannen rondom een mogelijk te vormen participatiebedrijf groepsgewijs en met een externe trainer uitgediept en heeft de OR, voor haarzelf een richting bepaald. Ook is er ruimte geweest voor teambuilding. In een gezellige en muzikale setting is een lipdub opgenomen.

De toekomst van de Ondernemingsraad

Medezeggenschap blijft ook in 2020 van groot belang. De politieke ontwikkelingen (inzake een te vormen Participatiebedrijf) zullen er voor zorgen dat de agenda's goed gevuld worden. Net als in 2019 staat de OR weer enthousiast bij de "voor deur" te trappelen. De nieuwe wetgeving zal het nodige vragen van onze OR leden.

Cliëntenraad

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van de Cliëntenraad Wsw Noord-Kennemerland.

Deze Cliëntenraad is werkzaam voor de gemeenten in Noord-Kennemerland (Alkmaar, Bergen, Castricum, Heerhugowaard, Heiloo en Langedijk) die door middel van een gemeenschappelijke regeling de Wsw uitvoeren.

2. De taken van de Cliëntenraad Wsw Noord-Kennemerland

Letterlijk citaat uit de verordening Cliëntenparticipatie artikel 2:

"De Cliëntenraad heeft tot taak om desgevraagd of uit eigen beweging het Dagelijks Bestuur te adviseren over alle aangelegenheden van beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering die betrekking hebben op het terrein van de wet en van invloed zijn op de positie van de cliënten."

Dat houdt in dat de Cliëntenraad gevraagd en ongevraagd adviezen mag geven over de plannen die de gemeenten maken voor de Wsw. Op deze manier komt de Cliëntenraad op voor de belangen van mensen die werkzaam zijn in de Wsw.

De Cliëntenraad gaat nadrukkelijk niet over zaken die te maken hebben met de bedrijfsvoering van WNK-personeelsdiensten. De Cliëntenraad behandelt ook geen klachten, bezwaar- en beroepschriften en andere zaken van personen met een wsw-indicatie.

3. Samenstelling

De Cliëntenraad startte op 1 januari 2019 met 8 leden: 7 Wsw-medewerkers en 1 ouder van een medewerker.

De cliëntenraad Wsw NKL bestaat op 31 december 2019 uit de volgende leden:

Voorzitter	Alexander Stathi
Vice-voorzitter/secretaris	Siska van Eijk

Penningmeester	Angelique Bos
Lid	Jan Hoogeboom
Lid	Atte Knip
Lid	Marije Jonkman
Lid	Tina Maarhuis
Lid	Catalijn te Groen
Ondersteuner	Wilma Vincken

4. Wat doet de Cliëntenraad?

De Cliëntenraad geeft gevraagd of ongevraagd het Dagelijks Bestuur advies over onderwerpen die betrekking hebben op het terrein van de wet en van invloed zijn op de positie van de Wsw-medewerkers.

De raad vergaderde in 2019 op de volgende data:

- 27 februari 2019;
- 17 april 2019;
- 19 juni 2019;
- 12 september 2019;
- 20 november 2019.

De cliëntenraad heeft in 2019 onder andere over de volgende onderwerpen gesproken:

- Beschut werk;
- Detacheringen;
- (taal) Scholing voor Wsw-medewerkers;
- Contact met OR WNK;
- Toekomst WNK;
- Werkdruk bij WNK;
- Plannen van het Kabinet rondom loondispensatie;
- Minimaregelingen
- Pilots WNK, Haltewerk en BUCH.

Er werd veel tijd en aandacht besteed aan het bespreken van de Participatiewet. De Participatiewet heeft ook gevolgen voor de Wsw-medewerkers. Zij krijgen te maken met de nieuwe werkwijze van WNK Personeelsdiensten. Er zijn intern steeds minder werksoorten. De nadruk ligt op detacheren. Prima, maar als het niet lukt moet er wel een vangnet zijn.

De vergaderingen van de cliëntenraad zijn openbaar. Indien nodig schuiven leden van het bestuur aan bij een vergadering van de Cliëntenraad.

5. Overleg met het bestuur

In 2019 is twee keer overlegd met het bestuur (4 juli 2019 en 12 december 2019). Gesproken werd onder andere over de evaluatie van de participatiewet, de

stand van zaken uitvoering Beschut Werk, de pilots regionale samenwerking Participatiewet en het minimabeleid.

6. Deskundigheidsbevordering

In 2019 stond de uitvoering van de Participatiewet centraal. De cliëntenraad volgt de wet op de voet. Meerdere leden gaan naar landelijke bijeenkomsten, zoals het jaarlijkse congres van de Landelijke Cliëntenraad. Ook worden de bijeenkomsten van Vereniging Mobility bezocht.

7. Externe contacten

De cliëntenraad bezocht het congres van de LCR. Er is verbinding gezocht met de cliëntenraad Halte Werk en met het Wsw-panel Kop van Noord-Holland. De cliëntenraad is lid van Vereniging Mobility. Ook bezoekt de raad de overleggen van adviesraden in de regio Noord-Holland Noord (UWV, adviesraden Werk en Inkomen).

8. Contacten met de politiek

De cliëntenraad heeft op 15 mei 2019 een bijeenkomst georganiseerd voor de raadsleden van de 6 gemeenten.

9. Samenwerking met OR

De Cliëntenraad sluit regelmatig aan bij de vergadering van de OR en andersom en deelt informatie over en weer.

Overzicht activiteiten

datum	onderwerp	locatie
27-2-2019	interne vergadering	Alkmaar
30-3-2019	ALV Mobility	Zeist
11-4-2019	LCR congres	Utrecht
17-4-2019	interne vergadering	Alkmaar
17-4-2019	kascommissie	Alkmaar
15-5-2019	bijeenkomst raadsleden	Alkmaar
19-6-2019	interne vergadering	Alkmaar
4-7-2019	overleg met bestuur GR	Alkmaar
6-7-2019	ALV Mobility	Zeist
12-9-2019	interne vergadering	Alkmaar
11-10-2019	training / teambuilding	Alkmaar
12-11-2019	interne vergadering	Alkmaar
12-12-2019	overleg met bestuur GR	Alkmaar

Vertrouwenspersoon ongewenste gedragvormen

ALGEMEEN

Voor u ligt het jaarverslag van de vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen (VPOO) van WNK Personeelsdiensten over het jaar 2019.

In 2019 is er 11 keer een beroep gedaan op de VPOO. De meldingen liepen uiteen van een eenmalig telefonische vraag van medewerkers of familieleden tot kwesties waar persoonlijke afspraken voor gemaakt zijn. Meldingen kwamen uit verschillende disciplines van WNK Personeelsdiensten. Soms heeft dit contact zich beperkt tot een enkel gesprek, vaak gaat het om een aantal contacten. Er zijn 9 afspraken gemaakt. In 4 gevallen hadden medewerkers een klankbord nodig.

MELDINGEN ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

Het aantal meldingen van medewerkers is ten opzichte van vorige jaarverslagen:

2019 7 meldingen

2018 4 meldingen

2017 6 meldingen

2016 22 meldingen

2015 12 meldingen

Het is niet altijd gemakkelijk om een helder onderscheid te maken tussen arbeidsgeschillen enerzijds en klachten over ongewenste omgangsvormen en gedrag anderzijds. Een melding heeft vaak meerdere elementen. Om toch een indeling te maken is er gekozen, om het de meldingen in te delen naar het zwaarstwegende. Naast meldingen speelde er soms gelijktijdig ook vragen rondom procedures, wetten en regelingen.

AARD MELDINGEN VAN MEDEWERKERS

- 1x Seksuele intimidatie (collega)
- 1x Pesten op het werk (overplaatsing)
- 4x Arbeidsongeschiktheid
- Juridische vragen m.b.t. arbeidsongeschiktheid
- Intimidatie (houding Bedrijfsarts en WNK bij ziekte)
- Niet gehoord voelen (verschil van inzicht benutbare mogelijkheden)
- Discriminatie op handicap
- 1x Agressie op het werk (collega)

OVERIGE MELDINGEN

- Stalken (Speelde buiten WNK, is aangifte gedaan bij politie)
- Arbeid juridische kwestie
- Visie over minder goed functioneren leidinggevende

AANGIFTE

Zover mij bekend is, zijn er twee aangiftes bij de politie gedaan. (Seksuele intimidatie en Stalking buiten het werk)

SCHIFTELIJKE KLACHT

Eén medewerker heeft aangegeven een klachtmail te hebben verstuurd naar de directie. Zij wil haar casus delen met de directie.

OFFICIELE KLACHT

De schriftelijke klacht heeft zich niet geformaliseerd tot een officiële klacht, zoals deze beschreven is in de klachtenregeling "Ongewenst gedrag 2014".

OVERIGE WERKZAAMHEDEN VPOO

In februari 2019 heeft er een jaarlijks gesprek plaatsgevonden met de heer Willem van Eijk en één van de leden van de OR. In dit gesprek is het jaarverslag 2018 doorgenomen en zijn de komende veranderingen in de organisatie aangekondigd. Ook is er in 2019 kennisgemaakt met de nieuwe Manager HRM. Buiten de kennismaking is er verder gesproken over o.a. verandering aanstelling ambtenaren naar reguliere overeenkomsten, het voornemen slapende dienstverbanden te beëindigen, de transitievergoeding en gevolgen voor toeslagen. Daarnaast hebben we

gesproken over communicatie m.b.t. ziekteverzuim naar aanleiding van enkele casussen.

Ook afgelopen jaar hebben enkele familieleden contact gezocht omdat zij zich zorgen maakte. Het is als VPOO niet mogelijk in gesprek te gaan over familieleden of andere betrokkenen. Wel wordt telefonisch een luisterend oor geboden. Familieleden of betrokkenen zijn wel altijd van harte welkom in een gesprek, om de medewerker te steunen.

VERTROUWENSPERSOON

De functie van VPOO wordt sinds mei 2011 uitgevoerd door Suzanne Hiemstra/ HRMstra, conform opdracht/ functieomschrijving van WNK. WNK heeft voor een externe partij gekozen in verband met volstrekte onafhankelijkheid en objectiviteit. Ongewenst gedrag is gedrag waarbij verbaal, non-verbaal, fysiek, digitaal, telefonisch of per sms de persoonlijke integriteit van de ander wordt aangetast. Pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld, intimidatie, bedreigingen, stalking, geroddel zijn voorbeelden van ongewenst gedrag, evenals machtsmisbruik, ongelijke behandeling en discriminatie.

WERKWIJZE

Medewerkers/ melder van de WNK kunnen per telefoon, SMS of e-mail contact opnemen wanneer zij gebruik willen maken van de diensten van de VPOO. Vervolgens wordt, indien gewenst, een afspraak gemaakt voor een vertrouwelijk gesprek op een door de melder gewenste locatie. De afspraken vinden plaats op de Hertog Aalbrechtweg. Indien medewerkers het prettig vinden kan er ook afgesproken worden op gedetacheerde werkplekken of in een openbare ruimte. Er worden geen afspraken gemaakt bij medewerkers thuis.

De VPOO staat te allen tijde aan de zijde van de melder, neemt alle klachten serieus en kijkt met een open blik naar een situatie. De VPOO doet niet aan waarheidsvinding. Eventuele stappen die na het informatie- of adviesgesprek worden gezet, worden door de melder en de VPOO samen bepaald en worden alleen gezet indien de melder daarvoor toestemming geeft. De VPOO ondersteunt de melder om de oplossing in de lijn te zoeken. De meeste melders willen advies en zo nodig begeleiding om zelf de problematiek op te kunnen lossen. Soms wil de melder een gerichte interventie. Mocht een informele

oplossing of bemiddeling onvoldoende opleveren, dan kan de VPOO de melder, indien gewenst, ondersteunen bij het indienen van een formele klacht. Alles wat besproken wordt, valt vanzelfsprekend onder het beroepsgeheim en is vertrouwelijk.

DOORVERWIJZEN

In sommige gevallen hoort de gemelde kwestie niet thuis bij de VPOO maar bij een andere partij. In dat geval vindt in overleg met betrokkene doorverwijzing plaats. De VPOO bewaakt de vertrouwelijkheid en zorgt ervoor dat de gegevens veilig worden opgeborgen.

BELEID GEWENSTE ONGANGSVORMEN

Uitgangspunt voor de WNK is dat collega's op een respectvolle, integere manier met elkaar omgaan en dat medewerkers in een veilige omgeving kunnen werken. WNK is als werkgever verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden.

Dus ook voor de onderlinge werkverhoudingen. De basisnormen en -waarden van WNK die van toepassing zijn op gewenst gedrag zijn: respect, integriteit, eerlijkheid en veiligheid gericht. Zie: WNK Gedragscodes: 'Voor elkaar' versie mei 2014

OPLEIDING & ONTWIKKELING

De VPOO bekleedt een solistische functie. Van de VPOO wordt verwacht de melder zo optimaal mogelijk te ondersteunen en met zo goed mogelijke adviezen te komen. Om kwaliteit te blijven garanderen heb ik als VPOO deelgenomen aan verschillende bijeenkomsten cursussen en trainingen, zoals; Intervisie bijeenkomsten vertrouwenspersonen, Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en heb de opleiding Interactie en Managementvaardigheden voor niet leidinggevende afgerond.

BEVINDINGEN & AANBEVELINGEN

- In 2019 zijn er zeven meldingen binnen gekomen van ongewenst gedrag. (2018 vier). Hoewel er een lichte stijging t.o.v. 2018 was, is er net als in 2018 geen enkele melding binnen gekomen over ongewenst gedrag van een leidinggevende.
- Een medewerker heeft melding gedaan van seksuele intimidatie. Zij geeft aan, dat haar melding door vakantie en vervanging niet direct

is opgepakt. De dader/collega is niet geschorst gedurende het onderzoek. Om medewerkers een veilige werkplek te bieden is adequaat onderzoek en een schorsing wel regel die ik sterk adviseer

- Er zijn vier meldingen gedaan over het verschil van visie m.b.t. re-integratie en arbeidsongeschiktheid. Met name de wijze van communiceren, door de bedrijfsarts, wordt niet altijd goed ontvangen en begrepen. Het gevolg is dat medewerkers aangeven dat zich niet gehoord voelen én dat men zich niet serieus genomen als de leidinggevende het advies anders interpreteert dan de medewerkers hebben begrepen. Sinds het laatste kwartaal van 2019 zijn er gesprekken gaande tussen HRM en de bedrijfsarts om de communicatie te optimaliseren.
- Tevens zal er begin 2020 een afspraak gepland worden om het ziekteverzuim en protocollen toe te lichten aan de VPOO. Met meer inzicht van het beleid kan ik medewerkers meer ondersteunen in dit soms lastige proces.
- Veel medewerkers lopen tegen de grenzen van hun eigen beperkingen en mogelijkheden aan in relatie tot ambitie en loopbaan. Voorlichting voor medewerkers, om te denken in kansen, blijft heel belangrijk. Omdenken, informatie-uitwisseling en open communicatie blijven essentieel.
- Van de WNK heb ik, eind oktober, informatie ontvangen over de verandering van aanstelling ambtenaren naar reguliere overeenkomsten én het voornemen slapende dienstverbanden te beëindigen conform vernieuwde wetten. Hoewel het een behoorlijke groep medewerkers betreft, heb ik afgelopen periode hierover geen extra vragen of klachten ontvangen.
- Het valt me op dat medewerkers vertellen zich veilig genoeg voelen om met hun leidinggevende in gesprek te gaan over incidenten of bij problemen. De stap naar personeelszaken ervaart men als groter, maar deze wordt regelmatig gedaan.

- Het is goed om te merken dat ook dit jaar veel casussen in de lijn worden opgelost. In de acht jaren als VPOO, zijn er geen medewerkers met een repeterende casus. Klachten worden serieus genomen en men neemt veelal direct heldere stappen in ongewenste situaties.
- Leidinggevende blijven een belangrijke spilfunctie hebben. Het vraagt o.a. veel inlevingsvermogen, stabiliteit en goede sociale vaardigheden. Het is zeer waardevol als leidinggevende elkaar steunen in de vorm van trainingen of intervisiegroepen.
- Het vaak zeer smalle sociale netwerk van medewerkers is een bekend fenomeen, waarvoor geen eenvoudige oplossingen te bedenken zijn vanuit de positie als werkgever.
- Medewerkers vinden in hun eigen omgeving regelmatig geen gesprekspartner om hun zorgen mee te delen. Voor deze extra kwetsbare groep is het belangrijk dat de stap naar een leidinggevende, jobcoach of een vertrouwenspersoon heel laagdrempelig blijft of wellicht vergroot wordt om moeilijkheden op tijd te kunnen tackelen.

Aan de rol, functie en persoon van de VPOO wordt blijvend bekendheid gegeven in de organisatie. De vindbaarheid en de kennis over de werkwijze van de VPOO, is een basisvoorwaarde voor het welslagen van het concept van de vertrouwensfunctie.

TOT SLOT

Volledige openheid en transparantie over de werkzaamheden is niet mogelijk door de geheimhoudingsplicht. Juist die vertrouwelijkheid is de basis van een vertrouwensfunctie. Ik hoop dat ik er toch in geslaagd ben een globaal beeld van de activiteiten te geven. Uiteraard ben ik bereid om in een gesprek dit verslag nader toe te lichten, waarbij uiteraard de geheimhouding die vertrouwenspersonen is opgelegd, op geen enkele manier geschonden zal worden.

Programmaverantwoording

WNK Personeelsdiensten voert op dit moment vier programma's uit, te weten Dienstencentrum, SW, Ondersteunende Diensten & Directie en het Transitieprogramma.

Het dienstencentrum voert, binnen de context van de Participatiewet, voor de deelnemende gemeenten arbeidsintegratie-programma's uit. De doelgroep bestaat uit mensen die, gemeten aan hun positie op de arbeidsmarkt, worden gehinderd door een beperking. Deze beperking kan bestaan uit in de persoon gelegen factoren dan wel uit sociaal-maatschappelijke factoren. Het objectiveren van aanwezige belemmeringen, onderzoeken van loonwaarde en het vinden en behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt zijn einddoelen van alle gevoerde programma's. Het aangaan van duurzame samenwerkingsverbanden met partners in de keten van zorg/hulpverlening, sociale werkvoorziening en arbeidsmarkt is onderdeel van het door WNK gevoerde beleid.

WNK voert in mandaat de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor de zes deelnemende regiogemeenten. Binnen het SW-programma worden werkgevers ontzorgd door het (na diagnose en assessment) leveren van werknemers met een arbeidsbeperking. De dienstverlening kent vier vormen, namelijk detacheren, personeelsbemiddeling, teamdetachering en beschermd werken.

De ondersteunende diensten & directie zijn apart begroot en worden niet doorbelast aan de bedrijfsvoering.

In het Transitieprogramma worden de kosten verantwoord die gemaakt worden in het kader van het WNK Bedrijfsplan. Deze zijn gedekt door een voorziening getroffen in 2017.

De verantwoording over de realisatie, samen met de mate waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd (begroting), wordt gedaan bij de analyse begrotingsafwijkingen. De wijze waarop getracht is de beoogde maatschappelijke effecten te bereiken, komt terug in het directieverslag (jaarrekening in één oogopslag). De gerealiseerde baten en lasten komen terug in het overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar. De algemene dekkingsmiddelen komen terug op pagina 3 .

Volgens artikel 3 van de Gemeenschappelijke regeling, heeft het schap tot doel de Wet sociale werkvoorziening van uit te voeren in regio Alkmaar. Dit doel is over 2019 volbracht. In de begroting zijn geen maatschappelijke doelstellingen benoemd.

Overheidsondernemingen, bijvoorbeeld van gemeenten, provincies en waterschappen, zijn sinds 1 januari 2016 belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting (VPB). WNK Personeelsdiensten heeft op 26 maart 2018 bevestiging ontvangen van de belastingdienst dat zij voldoet aan de vereisten voor een subjectvrijstelling. Deze vereisten dienen elk jaar opnieuw te worden getoetst om te bepalen of de vrijstelling nog steeds van kracht is.

Paragrafen



Paragrafen

Weerstandsvermogen en risicobeheersing	22
Onderhoud kapitaalgoederen	27
Financiering	28
Verbonden partijen	29
Bedrijfsvoering	30

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen is de mate waarin WNK Personeelsdiensten in staat is middelen vrij te maken om substantiële tegenvallers op te vangen, zonder dat dit het bestaande beleid aantast. Het gaat zo gezegd om de robuustheid van de balans. Het weerstandsvermogen bestaat dus uit de relatie tussen enerzijds de weerstandscapaciteit (dit zijn de middelen waarover WNK Personeelsdiensten beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken) en anderzijds de risicodekking van zaken waarvoor geen voorzieningen zijn getroffen en waarvoor geen verzekeringen zijn afgesloten.

Eigen vermogen

Op 16 december 2015 heeft het algemeen bestuur besloten de maximale hoogte van de algemene reserve te stellen op € 155.000,-, zijnde de algemene reserve ultimo 2013. Het verschil met de gekwantificeerde risico's moet worden opgenomen in het weerstandsvermogen van de deelnemende gemeenten.

Reserves en voorzieningen

De algemene reserve wordt gevormd uit de behaalde exploitatieresultaten. De voorzieningen zijn opgenomen tegen de nominale waarde.

Stille reserves

De stille reserves zijn de direct en niet-direct kwantificeerbare eigendommen van WNK Personeelsdiensten. Hierbij valt te denken aan het verschil tussen de boekwaarde van ons onroerend goed en de daadwerkelijke waarde. Door de verkoop van het pand aan de Hertog Aalbrechtweg in 2010 kent WNK geen stille reserves.

Stand van de algemene reserve

Onderstaande tabel toont het totaal van de onderdelen van de algemene reserve en andere voorzieningen.

Het in de balans opgenomen eigen vermogen bestaat uit de volgende posten

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018
Algemene reserve	71	0
Bestemmingsreserves	0	0
Gerealiseerd resultaat	-71	71
Totaal	0	71

Het verloop van de voorzieningen in 2019 wordt in onderstaand overzicht weergegeven

	Boekwaarde 31-12-2018	Toevoeging	Vrijval	Aanwending	Boekwaarde 31-12-2019
Voorziening personeelskosten boventalligen	171	0	1	170	0
Totaal	171	0	1	170	0

In 2019 is gebleken dat de getroffen voorziening voor één medewerker te hoog is ingeschat. Het betreft een vrijval van € 1.170,25.

Kengetallen financiële positie

Het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) schrijft voor dat in de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing een verplichte basisset van vijf financiële kengetallen moet worden opgenomen. De kengetallen geven gezamenlijk op eenvoudige wijze inzicht aan stakeholders over de financiële positie van deze Gemeenschappelijke regeling. Voor onze Gemeenschappelijke regeling zijn grondexploitatie en belastingcapaciteit niet aan de orde.

Netto schuldquote

De netto schuld weerspiegelt het niveau van de schuldenlast van de Gemeenschappelijke regeling ten opzichte van de eigen middelen. De netto schuldquote geeft een indicatie van de druk van de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie.

NETTO SCHULDQUOTE (x € 1.000,-)	Rekening 2019	Begroting 2019	Rekening 2018
A Vaste schulden (cf. art. 46 BBV)	2.287	2.300	2.375
B Netto vlottende schuld (cf. art. 48 BBV)	2.433	900	1.699
C Overlopende passiva (cf. art. 49 BBV)	274	425	491
D Financiële activa (cf. art. 36 lid d, e en f)	-	-	-
E Uitzettingen < 1 jaar (cf. art. 39 BBV)	3.239	3.412	4.009
F Liquide middelen (cf art. 40 BBV)	22	10	66
G Overlopende activa (cf. art. 40a BBV)	1.587	500	614
H Totale baten (cf. art. 17 lid c BBV (dus excl. mutaties reserves))	35.362	32.799	33.693
Netto schuldquote (A+B+C-D-E-F-G)/H x 100%	0,41%	-0,90%	-0,37%

De schuldquote komt gunstig uit. De omvang van uitzettingen < 1 jaar is teruggelopen ten opzichte van afgelopen jaar waardoor het kengetal verbetert.

Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen

Om inzicht te verkrijgen in hoeverre sprake is van doorlenen, wordt de netto schuldquote zowel in- als exclusief doorgeleende gelden weergegeven (netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen). Op die manier wordt duidelijk in beeld gebracht wat het aandeel van de verstrekte leningen is en wat dit betekent voor de schuldenlast. De wijze waarop de netto schuldquote gecorrigeerd voor de doorgeleende gelden wordt berekend, is gelijk aan de netto schuldquote. Met dien verstande dat bij de financiële activa ook alle verstrekte leningen worden opgenomen (zie artikel 36 lid b en c, van het BBV).

NETTO SCHULDQUOTE GECORRIGEERD (x € 1.000,-)	Rekening 2019	Begroting 2019	Rekening 2018
A Vaste schulden (cf. art. 46 BBV)	2.287	2.300	2.375
B Netto vlottende schuld (cf. art. 48 BBV)	2.433	900	1.699
C Overlopende passiva (cf. art. 49 BBV)	274	425	491
D Financiële activa (cf. art. 36 lid d, e en f)	-	-	-
E Uitzettingen < 1 jaar (cf. art. 39 BBV)	3.239	3.412	4.009
F Liquide middelen (cf art. 40 BBV)	22	10	66
G Overlopende activa (cf. art. 40a BBV)	1.587	500	614
H Totale baten (cf. art. 17 lid c BBV (dus excl. mutaties reserves))	35.362	32.799	33.693
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen (A+B+C-D-E-F-G)/H x 100%	0,41%	-0,90%	-0,37%

Omdat er geen financiële activa op de balans staat van WNK is de gecorrigeerde netto schuldquote gelijk aan de niet gecorrigeerd.

Solvabiliteitsratio

Dit kengetal geeft inzicht in de mate waarin de Gemeenschappelijke regeling in staat is aan haar financiële verplichtingen te voldoen.

Onder de solvabiliteitsratio wordt verstaan het eigen vermogen als percentage van het balanstotaal. Het eigen vermogen van een Gemeenschappelijke regeling bestaat volgens artikel 42 BBV uit de reserves (zowel de algemene reserve als de bestemmingsreserves) en het resultaat uit het overzicht van baten en lasten.

SOLVABILITEIT (x € 1.000,-)	Rekening 2019	Begroting 2019	Rekening 2018
A Eigen vermogen (cf. art. 42 BBV)	-	7	71
B Balanstotaal	4.994	4.032	4.807
Solvabiliteit (A/B) x 100%	0,00%	0,17%	1,48%

Met een solvabiliteitspercentage van 0% komt WNK Personeelsdiensten uit op een lage vermogenspositie. Zoals vermeld bij het weerstandsvermogen, is dit een expliciete keuze van het bestuur om deze laag te houden en op de eigen balansen van onze deelnemende gemeenten het weerstandsvermogen aan te houden.

Structurele exploitatieruimte

Voor de beoordeling van het structurele en reële evenwicht van de begroting wordt thans het onderscheid gemaakt tussen structurele en incidentele lasten. Bij incidentele lasten of baten gaat het om eenmalige zaken die zich gedurende maximaal drie jaar voordoen. Voorbeelden van structurele baten zijn de algemene uitkering en eigen belastinginkomsten. Bij structurele lasten zijn dat bijvoorbeeld de personeelslasten, kapitaallasten en bijdragen aan Gemeenschappelijke regelingen. Het onderscheid tussen structureel en incidenteel is ook in een notitie van de commissie BBV vastgelegd en moet conform het BBV ook in de begroting en jaarstukken worden onderbouwd. Een begroting waarvan de structurele baten hoger zijn dan de structurele lasten, is meer flexibel dan een begroting waarbij structurele baten en lasten in evenwicht zijn.

STRUCTURELE EXPLOITATIERUIMTE (x € 1.000,-)	Rekening 2019	Begroting 2019	Rekening 2018
A Totale structurele lasten	34.390	32.792	33.468
B Totale structurele baten	33.980	32.799	33.245
C Totale structurele toevoegingen aan de reserves	-	-	-
D Totale structurele onttrekkingen aan de reserves	-	-	-
E Totale baten	35.362	32.799	33.693
Structurele exploitatieruimte ((B-A)+(D-C))/(E) x 100%	-1,16%	0,02%	-0,66%

De structurele baten zijn lager dan de structurele lasten. Daarmee is de exploitatie van WNK niet in evenwicht.

Risicoparagraaf

In elke vorm van bedrijfsvoering ontstaan risico's en onzekerheden. Op dit moment zijn een aantal risico's van toepassing op de bedrijfsvoering van WNK. Hieronder zijn deze risico's beschreven en gekwantificeerd volgens een scenario-analyse:

Risico	Beheersmaatregel	Kwantificering
Een randvoorwaarde van het bedrijfsplan is de publieke batenstrategie. Dit houdt in dat de deelnemende gemeenten de laagdrempelige eigen werkgelegenheid zoveel mogelijk ter beschikking stellen aan de eigen arbeidsbeperkte inwoners (conform de strekking van het Sociaal Akkoord 2013) en dit contractueel vastleggen bij bijvoorbeeld aanbestedingen.	WNK Personeelsdiensten wordt vertegenwoordigd door het algemeen bestuur en is onderdeel van diverse overlegstructuren.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 250.000, - Pessimistisch € 975.000, -
De private batenstrategie is gericht op de private markt, met name het beter benutten van bestaande relaties met werkgevers, het opbouwen van nieuwe netwerkcontacten met potentie, het leveren van personeelsdiensten. Dit risico valt onder het reguliere ondernemersrisico.	De bedrijfsvoering is zo ingericht dat elke potentiële commerciële kans wordt benut.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 0, - Pessimistisch € 600.000, -
De berekeningen van BDO geven aan dat er forse tekorten zijn op de uitvoering van de WSW en verder zullen oplopen. Voor WNK Personeelsdiensten zal dit tekort worden gecompenseerd door het sterk verhogen van de inkomsten als mede-uitvoerder van de Participatiewet. Dit tweede verdienmodel bestaat uit twee onderdelen, namelijk re-integratie en dienstverlening personeelsdiensten.	Voor de financiering van de re-integratie van uitkeringsgerechtigden met een loonwaarde tussen 20 en 80 procent is 60 procent van het beschikbare regionale participatiebudget begroot. Het is een risico dat het afgesproken budget niet volledig bij WNK wordt ingezet.	Er is afgesproken met onze deelnemende gemeenten dat een eventuele onderbesteding in rekening zal worden gebracht. Deze afspraak is gemaakt tot en met 2021.
	Voor de levering van personeelsdiensten is WNK afhankelijk van de instroom van bemiddelbare kandidaten vanuit de uitkeringsbestanden van de regiogemeenten. Het is een risico dat er onvoldoende mensen worden aangeboden bij WNK.	
De WSW-subsidie per SE wordt via de circulaire van het Rijk periodiek bijgesteld. Ten opzichte van de toenmalige plannen wijken de bedragen tot nog toe positief af. Gezien de rekensystematiek kan dit omslaan naar negatief.	Niet van toepassing.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 350.000, - Pessimistisch € 1.100.000, -
Met de sanering vanuit het bedrijfsplan is er sprake van een beperkte staf. Op het moment dat er teveel wet- en regelgeving veranderd of bij komt moet hiervoor expertise worden ingehuurd.	Wet- en regelgeving wordt nauwgezet in de gaten gehouden om dit zoveel mogelijk voor te zijn.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 100.000, - Pessimistisch € 150.000,-
De herpositionering van WNK in de regionale structuur Werk en Inkomen een noodzakelijke voorwaarde is voor het borgen van een substantiële en ook duurzame groei van de personeelsdiensten. Het niet tot stand komen van de herpositionering zal leiden tot een toename van het voorziene negatieve bedrijfsresultaat.	WNK Personeelsdiensten wordt vertegenwoordigd door het algemeen bestuur.	Optimistisch € 0, - Realistisch € 340.000, - Pessimistisch € 1.200.000,-

De opgenomen risico's zijn financieel geschat en per scenario getotaliseerd. Wij gaan uit van totaal € 1.415.000,- aan realistische risico's. De inschatting is dat door de diverse beheersmaatregelen er een kans is van 40% dat deze risico's zich daadwerkelijk manifesteren. Daarmee is het totaal risicobedrag € 566.000,-.

Corona

De impact van de maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus is groot voor het Nederlandse bedrijfsleven. De overheid heeft inmiddels een uitgebreid maatregelenpakket aangekondigd. De consternatie rondom het Corona virus gaat ook WNK niet voorbij. Het verzuim onder de extern werkende collega's en de staf blijft beperkt. Echter het verzuim onder de intern werkende collega's is gestegen tot 65%. En ons re-integratiebedrijf zal stapsgewijs vrijwel tot stilstand komen. Sommige activiteiten buiten zijn verminderd maar gaan op dit moment door. WNK heeft de volgende maatregelen genomen om de verspreiding van het virus tegen te gaan, te voldoen aan de overheidsmaatregelen en de bedrijfsvoering van WNK zoveel mogelijk te beschermen:

RIVM kaders en richtlijnen worden gevolgd;

Medewerkers waarvan bekend is dat zij kampen met een zwakke gezondheid en medewerkers waarvan wij weten dat het cognitief niveau te laag is om het belang van goede persoonlijke hygiëne te begrijpen zijn naar huis gestuurd;

Ziekmeldingen van medewerkers met lichte ziekte verschijnselen (verkoudheid, zere keel e.d.) worden geaccepteerd';

Afwezigheidsmeldingen van medewerkers die uit angst om ziek te worden niet naar WNK willen komen worden ook geaccepteerd;

- Medewerkers die problemen hebben met de kinderopvang krijgen betaald verlof;
- Thuiswerken wordt zoveel als mogelijk ingezet;
- Kantineservice is gestaakt;
- Lunchpauzes worden gespreid opgenomen;
- Er wordt veelvuldig gecommuniceerd met extern werkenden en klanten/opdrachtgevers over het door WNK gevoerde beleid;
- Met medewerkers die om Corona gerelateerde redenen niet werkzaam zijn wordt tweemaal per week contact gezocht om te kunnen bepalen hoe het met hen gaat en of er wellicht extra maatschappelijke zorg moet worden ingezet;
- De liquiditeit wordt nauwgezet gemonitord zodat werknemers en leveranciers tijdige kunnen worden betaald. Mocht het noodzakelijk zijn kan er een kasgeldlening worden afgesloten bij de BNG.

Bovenstaande maatregelen hebben een grote impact op de bedrijfsvoering en resultaten van WNK. Hoe groot deze impact uiteindelijk zal zijn is op dit moment nog onvoldoende in te schatten.

Beleid

Op 16 december 2015 heeft het algemeen bestuur besloten de maximale hoogte van de algemene reserve te stellen op € 155.000,-, zijnde de algemene reserve ultimo 2013.

Ultimo 2019 is er geen algemene reserve meer aanwezig op de balans van WNK Personeelsdiensten. De gekwantificeerde risico's moet worden opgenomen in het weerstandvermogen van de deelnemende gemeenten.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Vanaf 25 mei 2018 is de AVG van toepassing in de hele Europese Unie (EU). De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geldt dan niet meer. De AVG zorgt onder meer voor versterking en uitbreiding van privacy rechten en meer verantwoordelijkheden voor organisaties die persoonsgegevens verwerken, waaronder het kunnen aantonen dat aan de AVG voldaan wordt.

WNK Personeelsdiensten is op de hoogte van de ontwikkelingen omtrent de AVG en heeft als beleid om te voldoen aan de verplichtingen van de AVG. Er is in 2018 een Functionaris Gegevensbescherming aangesteld en een projectgroep gevormd om de AVG te bewaken.

Onderhoud kapitaalgoederen

Huisvesting

WNK Personeelsdiensten huurt op dit moment één pand, namelijk de vestiging aan de Hertog Aalbrechtweg. Om flexibel in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden heeft WNK Personeelsdiensten geen panden meer in eigen bezit. Hiermee heeft WNK Personeelsdiensten geen grote onderhoudskosten meer aan gebouwen.

Overige vaste activa

Voor machines en voertuigen heeft WNK Personeelsdiensten het beleid om onderhoudscontracten af te sluiten met de leverancier gedurende de afschrijvingstermijn. De kosten voor deze contracten zijn begroot en nemen grote schommelingen in onderhoudskosten weg. Nadat de activa is afgeschreven wordt deze in principe vervangen door een nieuwe.

Financiering

Algemeen

Conform de voorschriften, vastgelegd in het in 2012 gewijzigde en vastgestelde Treasury-statuut, geven wij in de navolgende overzichten de financiële ontwikkelingen weer op het gebied van financiering. Bij de opstelling zijn wij uitgegaan van de aangegeven wettelijke kaders, benoemd in de wet FIDO.

In ons Treasury-statuut staat dat wij geen middelen beleggen. Zaken als derivaten en dergelijke worden ook niet door ons gevoerd.

Kasgeldlimiet

Voor de Gemeenschappelijke regeling geldt een kasgeldlimiet van 8,2% van het begrotingstotaal. Dit bedrag en percentage zijn vastgesteld in de uitvoeringsregeling financiering decentrale overheden.

Eind 2019 was er een financiële ruimte van € 1.935.000,-.

Rente

De totale rentelast voor het jaar 2019 met betrekking tot de vaste schulden bedraagt € 109.865,-. Deze rente wordt niet toegerekend aan investeringen, voorzieningen of projecten. Het betreffen rentelasten inzake een lening voor vastgoed dus de lasten zijn toebedeeld aan het taakveld overhead. Het renteresultaat is gelijk aan de rentelast want er is geen sprake van rentebaten. Ook wordt er geen financieringsbehoefte verwacht naast het lopende krediet en de lening portefeuille.

EMU-saldo

Het EMU-saldo bedraagt € 272.000,- negatief.

Kasgeldlimiet (bedragen x € 1.000,-)	Begroting 2019	Werkelijk	Vershil
Omvang begroting per 1 januari (= grondslag)	32.799	32.799	0
1 Toegestane kasgeldlimiet			
In procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	
In euro's	2.690	2.690	0
2 Omvang vlottende korte schuld			
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	0	0	0
Schuld in rekening courant	0	777	-777
Gestorte gelden door derden korter dan 1 jaar	0	0	0
Overige geldleningen, niet zijnde vaste schuld	0	0	0
3 Vlottende middelen			
Contanten in kas	0	5	5
Tegoeden in rekening courant	10	17	7
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	0	0	0
4 Toets kasgeldlimiet			
Totaal netto-vlottende schuld (2-3)	-10	755	765
Toegestane kasgeldlimiet	2.690	2.690	0
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	2.700	1.935	765

Renterisiconorm

Voor de gemeenten geldt als norm 20% van het totaal van de vaste schuld bij aanvang van het jaar.

Voor de komende jaren wordt geen overschrijding voorzien.

Renterisiconorm (bedragen x € 1.000,-)	Begroot	Werkelijk	Vershil
Basisgegevens renterisiconorm			
Betaalde aflossingen	77	88	-11
Renterisico norm			
Stand van de vaste schuld per 1 januari	2.300	2.375	-75
Het bij Min. Regeling vastgesteld %	20%	20%	
Renterisiconorm	460	475	-15
Toets renterisiconorm			
6 Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	383	387	-4

Verbonden partijen

In de afgelopen jaren zijn er rondom WNK Personeelsdiensten een aantal rechtspersonen ontstaan. Aan de ene kant in het verlengde van het streven om te komen tot een zo sterk mogelijke verbinding tussen de instromende re-integratiekandidaten en de arbeidsmarkt. Aan de andere kant ter ondersteuning van een solide en verantwoorde bedrijfsvoering, het handhaven van heldere scheidslijnen en het beperken van ondernemersrisico's in een publieke structuur. Wij hebben op dit moment geen andere beleidsvoornemens omtrent verbonden partijen.

Stichting WNK Support

De Stichting is gevestigd in gemeente Alkmaar. De Stichting treedt op als werkgever voor werknemers die op basis van tijdelijke dan wel vaste arbeidsovereenkomsten worden gedetacheerd naar WNK Personeelsdiensten en daar werkzaam zijn in de voorwaardenscheppende sfeer. Dit alles ter voorkoming van mogelijke wachtgeldverplichting en vermindering van eventuele andere verplichtingen. De Stichting WNK Support is een aparte juridische entiteit en verbonden aan WNK Personeelsdiensten. De loonkosten worden gefactureerd aan WNK Personeelsdiensten. Deze Stichting heeft tot doel het ter beschikking stellen van personeel aan WNK Personeelsdiensten ten behoeve

van het verrichten van aldaar beschikbare werkzaamheden, waarbij de werkzaamheden door het personeel worden uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met de Stichting WNK Support.

De Stichting heeft een Raad van Toezicht bestaande uit de zes leden van het bestuur van de GR WNK. Op deze wijze hebben de zes gemeenten direct zeggenschap en controle over het beleid en de gang van zaken binnen deze Stichting, mede omdat de Raad van Toezicht de bestuurders van de Stichting benoemt, schorst en ontslaat.

Het bestuur wordt gevormd door de directie van WNK Personeelsdiensten samen met een tweetal managementteamleden. De bestuurders van deze Stichting hebben over 2019 geen bezoldiging ontvangen. Het personeel in deze Stichting wordt per 1 januari 2020 overgenomen door WNK Personeelsdiensten. De Stichting zal worden opgeheven in de loop van 2020.

Stichting WNK Participatie Bevordering

De Stichting is gevestigd in gemeente Alkmaar. Deze Stichting treedt op als werkgever voor werknemers die in opdracht van gemeenten, dan wel UWV worden bemiddeld naar de arbeidsmarkt en waarvan de vastgestelde loonwaarde tussen 20 en 100 procent ligt, zonder samenloop met SW-indicatie, nu en in de toekomst.

Werknemers worden op basis van tijdelijke, dan wel vaste arbeidsovereenkomsten gedetacheerd naar werkgevers, waaronder WNK Personeelsdiensten. Voor deze dienstverlening worden kosten conform de loonwaarde in rekening gebracht. De Stichting WNK Participatie Bevordering is een aparte juridische entiteit en verbonden aan WNK Personeelsdiensten volgens overeenkomst, waarbij de diensten worden gefactureerd. Deze Stichting heeft tot doel betaald werk te bieden aan personen die ten gevolge van een (te) grote achterstand op de arbeidsmarkt niet in staat zijn gebleken om zelfstandig reguliere arbeid te vinden en daarmee tenminste het wettelijk minimumloon te

verdiene. De Stichting heeft een Raad van Toezicht bestaande uit de zes leden van het bestuur van de GR WNK.

Op deze wijze hebben de zes gemeenten direct zeggenschap en controle over het beleid en de gang van zaken binnen deze Stichting, mede omdat de Raad van Toezicht de bestuurders van de Stichting benoemt, schorst en ontslaat.

Het bestuur wordt gevormd door de directie van WNK samen met een tweetal managementteamleden. De bestuurders van deze Stichting hebben over 2019 geen bezoldiging ontvangen.

	Verwachte omvang eigen vermogen 1/1/2019	Verwachte omvang eigen vermogen 31/12/2019	Verwachte omvang vreemd vermogen 1/1/2019	Verwachte omvang vreemd vermogen 31/12/2019	Verwachte omvang financiële resultaat 2019
Stichting WNK Support	424,00	424,00	252.654,00	250.000,00	-
Stichting WNK Participatie Bevordering	-	-	305.201,00	310.000,00	-

Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering van WNK Personeelsdiensten kent primaire en secundaire processen. De primaire processen zijn apart in programma's begroot. Het Dienstencentrum voert, binnen de context van de Participatiewet, voor de deelnemende gemeenten arbeidsintegratie-programma's uit. Hiernaast voert WNK Personeelsdiensten in mandaat de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor de deelnemende gemeenten.

De secundaire processen vinden plaats in het ondersteunde diensten & directie programma. Over de bedrijfsvoering wordt verslag gedaan bij het voorwoord op pagina 8 en de programma-verantwoording op pagina 18.

Jaarrekening



Jaarrekening

Balans per 31 december 2019	34
Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	35
Incidentele baten	37
Incidentele lasten	37
Algemene dekkingsmiddelen	37
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	38
Toelichting op de balans per 31 december	40
Niet in balans opgenomen financiële rechten en verplichtingen per 31 december	44
Toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar	45
Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	46
WNT-verantwoording 2019	
WNK Personeelsdiensten	49
Prestatie-indicatoren WSW	51
Taakvelden	51

Balans per 31 december 2019

(bedragen x € 1.000,-) ACTIVA	Ultimo 2019	Ultimo 2018
VASTE ACTIVA		
Materiële vaste activa	97	54
- Investerings met een economisch nut	97	54
Totaal vaste activa	97	54
VLOTTENDE ACTIVA		
Voorraden	49	64
- Grond- en hulpstoffen:		
- Grond- en hulpstoffen	49	64
- Vooruitbetalingen	0	0
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	3.239	4.009
- Vorderingen op openbare lichamen	1.790	2.420
- Overige vorderingen	1.449	1.589
Liquide middelen	22	66
- Kassaldi	5	5
- Banksaldi	17	61
Overlopende activa	1.587	614
- Overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen.	1.587	614
Totaal vlottende activa	4.897	4.753
Totaal generaal	4.994	4.807

(bedragen x € 1.000,-) PASSIVA	Ultimo 2019	Ultimo 2018
VASTE PASSIVA		
Eigen vermogen	0	71
- Algemene reserve	71	0
- Bestemmingsreserves	0	0
- Gerealiseerde resultaat	-71	71
Vorzieningen	0	171
-Vorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's	0	171
Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer	2.287	2.375
- Onderhandse leningen van:		
- binnenlandse banken en overige financiële instellingen	2.287	2.375
Totaal vaste passiva	2.287	2.617
VLOTTENDE PASSIVA		
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	2.433	1.699
- Banksaldi	777	0
- Overige schulden	1.656	1.699
Overlopende passiva	274	491
- Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume	274	491
Totaal vlottende passiva	2.707	2.190
Totaal generaal	4.994	4.807

Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar

WNK Personeelsdiensten voert op dit moment vier programma's uit, te weten Dienstencentrum, SW, Ondersteunende Diensten & Directie en het Transitieprogramma. De toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar staat op pagina 29.

Het dienstencentrum voert, binnen de context van de Participatiewet, voor de deelnemende gemeenten arbeidsintegratie-programma's uit. De doelgroep bestaat uit mensen die, gemeten aan hun positie op de arbeidsmarkt, worden gehinderd door een beperking. Deze beperking kan bestaan uit in de persoon gelegen factoren dan wel uit sociaal-maatschappelijke factoren. Het objectiveren van aanwezige belemmeringen, onderzoeken van loonwaarde en het vinden en behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt zijn einddoelen van alle gevoerde programma's. Het aangaan van duurzame samenwerkingsverbanden met partners in de keten van zorg/hulpverlening, sociale werkvoorziening en

arbeidsmarkt is onderdeel van het door WNK gevoerde beleid.

WNK voert in mandaat de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor de zes deelnemende regiogemeenten. Binnen het SW-programma worden werkgevers ontzorgd door het (na diagnose en assessment) leveren van werknemers met een arbeidsbeperking. De dienstverlening kent vier vormen, namelijk detacheren, personeelsbemiddeling, teamdetachering en beschermd werken.

De ondersteunende diensten & directie zijn apart begroot en worden niet doorbelast aan de bedrijfsvoering.

In het Transitieprogramma worden de kosten verantwoord die gemaakt worden in het kader van het WNK Bedrijfsplan. Deze zijn gedekt door een voorziening getroffen in 2017.

Exploitatieoverzicht WNK Personeelsdiensten (x € 1.000,-)	Rekening 2019	Begroting 2019	Rekening 2018
Totaal baten	12.957	13.336	12.151
Totaal lasten	11.919	11.273	10.675
Operationeel resultaat	1.038	2.063	1.476
Subsidie resultaat WSW	1.415-	2.073-	1.412-
Subsidie resultaat re-integratie	43-	16	7
Bedrijfsresultaat	420-	7	71
Bijdrage in het tekort	349	-	-
Totaal saldo baten en lasten	71-	7	71
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	71-	7	71
Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-

Exploitatieoverzicht Dienstencentrum (x € 1.000,-)	Rekening 2019	Begroting 2019	Rekening 2018
Totaal baten	4.598	3.097	3.584
Totaal lasten	1.883	1.195	1.539
Operationeel resultaat	2.715	1.902	2.045
Subsidie resultaat WSW	50-	39-	41-
Subsidie resultaat re-integratie	8	16	7
Bedrijfsresultaat	2.673	1.880	2.011
Bijdrage in het tekort	-	-	-
Totaal saldo baten en lasten	2.673	1.880	2.011
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	2.673	1.880	2.011

Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-
--------------------------------	---	---	---

Exploitatieoverzicht WSW (x € 1.000,-)	Rekening 2019	Begroting 2019	Rekening 2018
Totaal baten	8.224	10.054	7.980
Totaal lasten	5.642	6.100	5.162
Operationeel resultaat	2.582	3.954	2.818
Subsidie resultaat WSW	894-	1.671-	1.340-
Subsidie resultaat re-integratie	13-	-	-
Bedrijfsresultaat	1.675	2.283	1.479
Bijdrage in het tekort	-	-	-
Totaal saldo baten en lasten	1.675	2.283	1.479
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	1.675	2.283	1.479

Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-
--------------------------------	---	---	---

Exploitatieoverzicht Ondersteunende diensten & directie (x € 1.000,-)	Rekening 2019	Begroting 2019	Rekening 2018
Totaal baten	134	186	358
Totaal lasten	4.430	3.978	3.973
Operationeel resultaat	4.296-	3.793-	3.615-
Subsidie resultaat WSW	471-	363-	31-
Subsidie resultaat re-integratie	-	-	-
Bedrijfsresultaat	4.767-	4.156-	3.647-
Bijdrage in het tekort	349	-	-
Totaal saldo baten en lasten	4.418-	4.156-	3.647-
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	4.418-	4.156-	3.647-

Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-
--------------------------------	---	---	---

Exploitatieoverzicht Transitie (x € 1.000,-)	Rekening 2019	Begroting 2019	Rekening 2018
Totaal baten	1	-	229
Totaal lasten	2	-	-
Operationeel resultaat	1-	-	228
Subsidie resultaat WSW	-	-	-
Subsidie resultaat re-integratie	-	-	-
Bedrijfsresultaat	1-	-	228
Bijdrage in het tekort	-	-	-
Totaal saldo baten en lasten	1-	-	228
Toevoeging/onttrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	1-	-	228

Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-
--------------------------------	---	---	---

Incidentele baten

Bij het opstellen en analyseren van de jaarrekeningcijfers zijn onderstaande bedragen als een incidentele bate gesignaleerd.

Soort	Programma	Omschrijving	Bedrag
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Vrijval voorziening personeel	1.170
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Claim UWV transitievergoeding 2019	800.642
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Bijdrage in het tekort 2019	349.000
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Subsidie t.b.v. pilot Regionale Samenwerking PW	200.000
Incidentele baten	Ondersteunende diensten & directie	Restant saldo opheffing bedrijf ABNK	17.068
Incidentele baten	WSW	Resultaat verkoop auto's	14.275
Totaal incidentele baten			1.382.156

Incidentele lasten

Bij het opstellen en analyseren van de jaarrekeningcijfers zijn onderstaande bedragen als een incidentele last gesignaleerd.

Soort	Programma	Omschrijving	Bedrag
Dienstverlening door derden	Ondersteunende diensten & directie	Advies compensatieregeling transitievergoeding	3.999
Dienstverlening door derden	Ondersteunende diensten & directie	Advies ontbinding Stichting WNK Support	2.784
Loonkosten	WSW	Uitbetaalde transitievergoeding medewerkers	897.533
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Doorbelasting kosten pilot Halte Werk en Buch	120.819
Incidentele lasten	Ondersteunende diensten & directie	Kosten Robidus	17.895
Totaal incidentele lasten			1.043.030

Algemene dekkingsmiddelen

WNK kent geen beleid inzake algemene dekkingsmiddelen. De financiële uitkomsten kunnen in het volgende overzicht worden gepresenteerd.

Algemene dekkingsmiddelen (bedragen x € 1.000,-)	Begroot	Werkelijk
Saldo van de financieringsfunctie (rente UG -/- rente OG)	112	110

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden en overlopende vakantiegeld- en verlofaanspraken.

Voor arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van een jaarlijks vergelijkbaar volume wordt geen voorziening getroffen of op andere wijze een verplichting opgenomen. De referentieperiode is dezelfde als die van de meerjarenraming, te weten vier jaar. Indien er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (bijvoorbeeld door reorganisaties) dient wel een verplichting opgenomen te worden.

Materiële vaste activa

Activa worden gewaardeerd op basis van de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en de bijkomende kosten. De vervaardigingsprijs omvat de aanschaffingskosten van de gebruikte grond- en hulpstoffen en de overige kosten, welke rechtstreeks aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend, inclusief de direct toe te rekenen salariskosten. In de vervaardigingsprijs kunnen

voorts worden opgenomen een redelijk deel van de indirecte kosten en de rente over het tijdvak dat aan de vervaardiging van het actief kan worden toegerekend; in dat geval vermeldt de toelichting dat deze rente is geactiveerd.

Investerings met economisch nut

Deze materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Specifieke investeringsbijdragen van derden worden op de desbetreffende investering in mindering gebracht. Er wordt een activeringsgrens aangehouden van € 5.000,-. De afschrijvingstermijnen bedragen over het algemeen voor gebouwen veertig jaar, voor voorzieningen aan terreinen en installaties twintig jaar, voor machines en inventarissen tien jaar, voor vervoersmiddelen vijf jaar en voor automatisering vier jaar. Een en ander conform de financiële verordening. De afschrijvingstermijn op vervoersmiddelen die worden gebruikt voor vervoer van personen bedraagt zes jaar. Dit wegens langere looptijd van het reparatie-, onderhouds- en bandencontract.

Voorraden

Grond- en hulpstoffen zijn opgenomen tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Wanneer de marktwaarde lager is dan de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, wordt afgewaardeerd naar deze lagere marktwaarde.

Uitzettingen met een renteypische looptijd korter dan één jaar

De vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid is een voorziening in mindering gebracht. De voorziening wordt statisch bepaald op basis van de geschatte inningskansen.

Liquide middelen en overlopende posten

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorzienbare verlies.

Reserves

De algemene reserve wordt gevormd uit de behaalde exploitatieresultaten.

Vaste schulden

Vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met gedane aflossingen. De vaste schulden hebben een rentetypische looptijd van één jaar of langer.

Flottende passiva

De flottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar
De financiële overzichten zijn opgesteld met inachtneming van de voorschriften Besluit Begroting en Verantwoording. Het overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar van WNK is meer gedetailleerd dan het BBV voorschrijft. WNK heeft hier bewust voor gekozen. Het overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar komt tegemoet aan de sturingsmechanismen van het bestuur en de verantwoordingsbehoefte van de gemeenten.

Taakvelden

In de administratie van WNK zijn kostenplaatsen ingericht die functioneel zijn gekoppeld aan elk van de taakvelden. Alle uitvoeringskosten en de daaraan gerelateerde opbrengsten die direct toe te rekenen zijn aan de uitvoering van de WSW en het Beschut Werk zijn toegerekend aan taakveld 6.4 Begeleide participatie. Alle uitvoeringskosten die direct toe te

rekenen zijn aan de uitvoering van de re-integratieactiviteiten vanuit de Participatiewet, met uitzondering van de kosten inzake Beschut Werk, zijn toegerekend aan taakveld 6.5 Arbeidsparticipatie. In taakveld 0.5 Treasury zijn de rentekosten verantwoord, deze kosten zijn weer doorbelast aan taakveld 0.4 Overhead. Alle niet direct aan de voorgenoemde activiteiten toe te wijzen kosten en baten, zoals de kosten van het ambtelijk apparaat, zijn toegerekend aan taakveld 0.4 Overhead. Van overige taakvelden is geen sprake.

Vennootschapsbelasting

Overheidsondernemingen, bijvoorbeeld van gemeenten, provincies en waterschappen, zijn sinds 1 januari 2016 belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting (VPB). WNK Personeelsdiensten heeft op 26 maart 2018 bevestiging ontvangen van de belastingdienst dat zij voldoet aan de vereisten voor een subjectvrijstelling. Deze vereisten dienen elk jaar opnieuw te worden getoetst om te bepalen of de vrijstelling nog steeds van kracht is.

Resultaat boekjaar

Voor het resultaat 2019 wordt het voorstel gedaan, volgens artikel 24 van de Gemeenschappelijke Regeling, het te verrekenen met de algemene reserve.

Gebeurtenis na balansdatum

De maatregelen rondom Corona zijn aangemerkt als gebeurtenissen na balansdatum. Om deze reden zijn de cijfers in deze jaarrekening, als gevolg van de crisis, niet beïnvloed (zie ook bestuursverslag).

Toelichting op de balans per 31 december

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa bestaan uit de volgende onderdelen:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018
Overige investeringen met een economisch nut	97	54
Totaal	97	54

De overige investeringen met economisch nut kunnen als volgt worden onderverdeeld:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018
Vervoermiddelen	9	21
Machines, apparaten en installaties	30	20
Overige materiële vaste activa	38	13
Materiële vaste activa in uitvoering	20	0
Totaal	97	54

Het onderstaande overzicht geeft het verloop van de boekwaarde van de overige investeringen met economisch nut weer:

	Boekwaarde 31-12-2018	Investerings	Desinves- teringen	Afschrij- vingen	Bijdragen van derden	Afwaar- deringen	Boekwaarde 31-12-2019
Vervoermiddelen	21	0	0	12	0	0	9
Machines, apparaten en installaties	20	14	0	4	0	0	30
Overige materiële vaste activa	13	31	0	6	0	0	38
Materiële vaste activa in uitvoering	0	20	0	0	0	0	20
Totaal	54	65	0	22	0	0	97

De belangrijkste in het boekjaar gedane investeringen staan in onderstaand overzicht vermeld:

	Beschikbaar gesteld krediet	Werkelijk besteed in 2019	Cumulatief besteed t/m 2019
Telefooncentrale	25	0	0
Koelvitrine	5	0	0
Kantine en garderobe vloer vervangen	16	24	24
Afscheidingswand t.b.v. werkruimte	5	7	7
Verplaatsen receptiebalie	15	0	0
Elektronische pallettruck (2 stuks)	12	0	0
Tafels/stoelen	10	0	0
Heffers	18	0	0
Palletwikkel machine	0	14	14
Totaal	106	45	45

VLOTTENDE ACTIVA

Vorraden

De in de balans opgenomen voorraden worden uitgesplitst naar de volgende categorieën:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018
Grond- en hulpstoffen	49	64
Vooruitbetalingen	0	0
Totaal	49	64

Uitzettingen korter dan één jaar

De in de balans opgenomen uitzettingen met een looptijd van één jaar of minder kunnen als volgt gespecificeerd worden:

	Boekwaarde 31-12-2019	Voorziening oninbaarheid	Balanswaarde 31-12-2019	Balanswaarde 31-12-2018
Vorderingen op openbare lichamen	1.790	0	1.790	2.420
Overige vorderingen	1.479	29	1.450	1.589
Totaal	3.269	29	3.240	4.009

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren (bedragen x € 1000)

Het drempelbedrag voor schatkistbankieren is voor WNK 0,75% van het begrotingstotaal met een minimum van € 250.000,-. Voor 2019 geldt voor WNK het minimum.

	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	98	202	214	165
Drempelbedrag	250	250	250	250
Ruimte onder drempelbedrag	152	48	36	85
Overschrijding van het drempelbedrag	0	0	0	0

De liquide middelen van de stichtingen zijn niet meegenomen in de berekening. Dit omdat er daar alleen middelen worden aangehouden om aan de lopende verplichtingen te voldoen. De gemiddelde saldo's over 2019 zijn € 337.737,- voor de Stichting WNK Support en € 380.804,- voor Stichting Participatie Bevordering.

Liquide middelen

Het saldo van de liquide middelen bestaat uit de volgende componenten:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018
Kassaldi	5	5
Banksaldi	17	61
Totaal	22	66

Overlopende activa

De post overlopende activa kan als volgt onderscheiden worden:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018
- overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	1.587	614
Totaal	1.587	614

Eigen vermogen

Het in de balans opgenomen eigen vermogen bestaat uit de volgende posten:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018
Algemene reserve	71	0
Bestemmingsreserves	0	0
Gerealiseerd resultaat	-71	71
Totaal	0	71

Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen in 2018 wordt in onderstaand overzicht weergegeven:

	Boekwaarde 31-12-2018	Toevoeging	Vrijval	Aanwending	Boekwaarde 31-12-2019
Voorziening personeelskosten boventalligen	171	0	1	170	0
Totaal	171	0	1	170	0

In 2019 is gebleken dat de getroffen voorziening voor één medewerker te hoog is ingeschat. Het betreft een vrijval van € 1.170,25.

Vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar

De onderverdeling van de in de balans opgenomen langlopende schulden is als volgt:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018
- binnenlandse banken en overige financiële instellingen		
- 1999 BNG -ann. (37 jr) 1,15%	548	578
- 2002 BNG -ann. (33 jr + 334 d) 5,90%	789	815
- 2002 BNG -ann. (33 jr + 288 d) 5,95%	950	982
Totaal	2.287	2.375

De totale rentelast voor het jaar 2019 met betrekking tot de vaste schulden bedraagt € 109.865,-.

Vlottende passiva

Onder de vlottende passiva zijn opgenomen:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	2.433	1.699
Overlopende passiva	274	491
Totaal	2.707	2.190

Netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan één jaar

De in de balans opgenomen netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan één jaar kunnen als volgt gespecificeerd worden:

	Boekwaarde	Boekwaarde
	31-12-2019	31-12-2018
Banksaldi	777	0
Overige schulden	1.656	1.699
Totaal	2.433	1.699

Overlopende passiva

De specificatie van de post overlopende passiva is als volgt:

	Boekwaarde	Boekwaarde
	31-12-2019	31-12-2018
- Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume.	274	491
Totaal	274	491

Niet in balans opgenomen financiële rechten en verplichtingen per 31 december

Vakantiegeld

Per balansdatum bedraagt het totaalbedrag aan opgebouwd vakantiegeld voor personeel van zowel de WSW als de WIW circa € 742.400,- (inclusief sociale lasten). Per ultimo december 2018 was dit € 781.000,-. Hiervoor wordt het kassysteem gevolgd.

Verloftegoeden

Per balansdatum staat er aan verloftegoeden een verplichting open van circa € 765.200,- (inclusief sociale lasten). Het gemiddelde verloftegoed per werknemer ligt op 7,6 dagen (was 8,3 dagen).

ICT

Per 1 juli 2017 is onze ICT infrastructuur uitbesteed aan een externe leverancier. Het contract is afgesloten voor een periode van drie jaar en heeft een waarde van € 246.214,- per jaar.

Recht

WNK Personeelsdiensten heeft het recht om aanspraak te doen op het RC krediet bij de Bank Nederlandse Gemeenten. De hoogte van dit krediet bedraagt € 2.611.000,-.

Huur

WNK huurt op dit moment één pand, de vestiging aan de Hertog Aalbrechtweg.

Voor de Hertog Aalbrechtweg is een huurovereenkomst getekend voor een jaar ad € 306.600,- per jaar, ingaande 1 september 2019 en lopende tot en met 31 augustus 2020.

Ook is er een huurovereenkomst rondom de printapparatuur met een looptijd van vijf jaar. De jaarlijkse kosten bedragen € 19.500,- per jaar. (incl. verbruik)

Er zijn ultimo 2019 vier Volkswagen Transporter Kombi geleased, 3 voor een termijn van vier jaar en één voor

een termijn van zes jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 43.721,- per jaar.

Er zijn ultimo 2019 twaalf Citroen C3's geleased voor een termijn van vier jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 41.500,- per jaar.

Er zijn ultimo 2019 twee Citroen Space Tourer geleased voor een korte periode van 5 maanden. Deze verplichting heeft een waarde van € 14.609,-. Na afloop van dit contract zullen er nieuwe onderhandelingen plaatsvinden voor een lease overeenkomst voor een langere termijn.

Er zijn ultimo 2019 twee Toyota Yaris geleased voor een termijn van vier jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 10.416,- per jaar.

Er zijn ultimo 2019 twintig Piaggio brommers geleased voor een termijn van drie jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 32.810,- per jaar.

Er zijn ultimo 2019 negenenvijftig fietsen geleased voor een termijn van drie jaar. Deze verplichting heeft een waarde van € 21.337,- per jaar.

Ten behoeve van het management team zijn er drie voertuigen geleased voor vier jaar en een voor vijf jaar. Deze verplichting bedraagt € 19.251,- per jaar.

Garantstelling aan Stadswerk

Voor een drietal medewerkers die per 1 januari 2017 in dienst zijn getreden bij Stadswerk072 N.V. of StadswerkSW B.V. heeft WNK zich garant gesteld voor een gedeelte van de transitievergoeding. De garantstelling verplichting heeft op 31 december 2019 een waarde van € 26.376,-.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar

Exploitatieoverzicht WNK Personeelsdiensten (x € 1.000,-)	Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
Opbrengsten	12.990	13.404	11.739
Overige bedrijfsopbrengsten	34	36	465
Directe productiekosten	67	104	53
Netto toegevoegde waarde	12.957	13.336	12.151
Overige kosten WSW	399	216	387
Personeelskosten ambtelijk	3.730	3.099	3.265
WNK Support	1.915	1.957	1.881
WNK Participatiebevordering	2.386	3.089	1.937
Indirecte productiekosten	-	13	16
Afschrijvingen	22	21	39
Rente	110	112	113
Huur externe gebouwen	302	301	301
Overige huur	221	140	199
Onderhoudskosten	643	686	615
Energiekosten	151	140	146
Belastingen	27	29	30
Verzekeringen	103	160	115
Dienstverlening door derden	845	222	704
Dienstverlening door internen	-	-	-
Diverse algemene personeelskosten	751	885	590
Kantinekosten	121	10-	111
Kantoorkosten	190	198	205
Magazijn- en expeditiekosten	6	3	16
Verkoopkosten	6	3	5
Overige algemene kosten	7	10	7
Diverse lasten	22	-	7-
Totale bedrijfslasten	11.957	11.273	10.675
Bedrijfsresultaat	1.000	2.063	1.476
Loonkosten WSW	20.210	19.874	20.689
Rijksbudget	18.795	17.802	19.277
Subsidie resultaat WSW	1.415-	2.073-	1.412-
Doorbetaalde loonkostensubsidie	3.199	1.541	2.204
Ontvangen loonkostensubsidie	3.194	1.557	2.211
Resultaat loonkostensubsidie	5-	16	7
Bijdrage in het tekort	349	-	-
Transitiebudget	-	-	-
Totaal saldo baten en lasten	71-	7	71
Toevoeging/ontrekking aan reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	71-	7	71
Heffing vennootschapsbelasting	-	-	-

Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

Inleiding

WNK Personeelsdiensten heeft het jaar 2019 afgesloten met een negatief resultaat van € 71.000,-. In de oorspronkelijke begroting van 2019 werd uitgegaan van een batig saldo van € 7.000,-. Ten opzichte van de begroting is het resultaat € 78.000,- lager. Zie pagina 29 voor het overzicht van baten en lasten over begrotingsjaar. De belangrijkste oorzaken zijn toe te rekenen aan de volgende gebeurtenissen:

In positieve zin:

- Hogere opbrengsten.

In negatieve zin:

- Daling overige bedrijfsopbrengsten;
- Stijging personeelskosten ambtelijk, support en participatiebevordering;
- Stijging dienstverlening door derden en diverse algemene personeelskosten.

In 2019 zijn er geen formeel begrotingswijzigingstraject met de gemeenten doorlopen.

Begrotingsoverschrijdingen Dienstencentrum

Overige kosten WSW € 3.000,-

Bij het opstellen van de begroting werden hier geen kosten verwacht maar er bleken toch minimale kosten te zijn gemaakt voor Wsw collega's die werkzaam zijn binnen het Dienstencentrum.

Personeelskosten ambtelijk € 191.000,- & WNK Support € 36.000,-

Door de groei van het beschikbare Participatiebudget en overbesteding hierop is er door onze deelnemende gemeenten een groter beroep gedaan op het Dienstencentrum. Hierdoor is de formatie gegroeid ten opzichte van de begroting.

Overige huur € 3.000,-

Dit betreft de lease van bedrijfsauto's. Deze kosten zijn te laag begroot.

Energiekosten € 1.000,-

De brandstofkosten zijn iets hoger dan bij de begroting verwacht.

Verzekeringen € 6.000,-

Voor medewerkers vanuit de doelgroep participatiewet waarbij sprake is van forfaitaire loonwaarde kan WNK geen beroep doen op de no-risk polis van het UWV. Hiervoor is een aparte verzuimverzekering afgesloten. De kosten hiervan worden doorbelast aan de gemeenten. De kosten van deze verzekering zijn te laag ingeschat.

Dienstverlening door derden € 366.000,-

Bij het opstellen van de begroting is onvoldoende rekening gehouden met de inzet van externe partijen voor onze re-integratiediensten.

Diverse algemene personeelskosten € 85.000,-

De diverse algemene personeelskosten zijn hoger dan begroot echter in het Wsw programma is sprake van een vergelijkbare daling. Bij het opstellen van de begroting is uitgegaan van een verkeerde verdeling van deze kosten over de programma's.

Kantoorkosten € 1.000,-

Er blijken iets meer kantoorkosten te zijn gemaakt als vooraf begroot.

Subsidieresultaat Economische arbeidstoeleiding
-/- € 8.000,-

Dit betreft een positieve afwijking, echter er is sprake van een behoorlijke stijging van zowel de kosten als baten die dit subsidieresultaat bepalen. De stijging wordt veroorzaakt door een aanzienlijke stijging in het aantal loonkostensubsidies dat wordt uitbetaald aan externe werkgevers. Dit wordt door WNK gefaciliteerd in opdracht van de deelnemende gemeenten

Begrotingsoverschrijdingen WSW

Overige kosten Wsw € 38.000,-

De overige kosten Wsw zijn hoger dan begroot. Het betreft hier een verschuiving van kosten vanuit diverse algemene personeelskosten vanwege ons nieuwe softwaresysteem. De diverse algemene personeelskosten zijn lager ten opzichte van de begroting voor ongeveer hetzelfde bedrag;

Personeelskosten ambtelijk € 360.000,-

Zowel in de bedrijfsvoering als de staf zijn er meer collega's nodig als vooraf ingeschat. In de bedrijfsvoering betreffen het leidinggevende die niet meer uit de doelgroep (WSW of participatiewet met beperkte loonwaarde) konden worden geworven of een stijging van het activiteitsniveau.

Overige huur € 91.000,-

Vooraf bij onze post activiteiten zijn er meer voertuigen actief. Deze kosten worden volledig doorbelast aan de opdrachtgever.

Energiekosten € 4.000,-

De kosten voor energie zijn hoger dan begroot. De inzet van meer voertuigen zorgt ook voor hogere brandstofkosten. Hiernaast stijgen de kosten voor energie harder als vooraf begroot;

Verzekeringen € 7.000,-

De kosten voor verzekeringen stijgen sneller dan vooraf is begroot.

Dienstverlening door derden € 134.000,-

De oorzaak van de stijging is voornamelijk terug te herleiden op de kosten voor het project om de opbrengsten van onze diensten te maximaliseren alsmede inhuur van vakantiekrachten om onze personeelsplanning in het pakketsorteercentrum rond te krijgen. Ook de kosten voor loonwaarde-metingen worden hier geboekt.

Kantinekosten € 2.000,-

Dit betreffen doorbelastingen vanuit de eigen kantine welke iets te laag zijn begroot.

Magazijn- en expeditiekosten € 3.000,-

Er zijn meer opdrachtgevers die gebruik maken van onze vervoersservice. Deze kosten worden doorbelast aan de opdrachtgever.

Verkoopkosten € 2.000,-

De verkoopkosten zijn hoger dan begroot. Het betreft hier een klein bedrag en wordt veroorzaakt door het opvoeren van onze commerciële uitingen, voornamelijk bij detachering.

Loonkosten WSW € 716.000,-

De loonkosten Wsw zijn hoger dan begroot. Bij de begroting is uitgegaan van een hoger natuurlijk verloop. Hier staat een hogere subsidie, zowel in aantal SE als het bedrag per SE, tegenover waardoor het subsidieresultaat beter is dan begroot;

Begrotingsoverschrijdingen Ondersteunende diensten & directie

Overige kosten Wsw € 142.000,-

De overige kosten Wsw zijn hoger dan begroot. Het betreft hier een verschuiving van kosten vanuit diverse algemene personeelskosten vanwege ons nieuwe softwaresysteem. De diverse algemene personeelskosten zijn lager ten opzichte van de begroting voor ongeveer hetzelfde bedrag;

Personeelskosten ambtelijk € 81.000,- & WNK Support € 19.000,-

Deze kosten zijn hoger dan begroot. De sterk toegenomen regeldruk leidt tot verhoogde kosten op stafniveau. Goede voorbeelden zijn de Algemene Verordening Gegevensbeheer, aangescherpte regelgeving accountancy en de geïntensiverde informatievoorziening welke is opgelegd aan de regionale Gemeenschappelijke Regelingen.

WNK Participatiebevordering € 31.000,-

Ook bij onze kantine en schoonmaak van ons eigen pand wordt de nieuwe doelgroep vanuit de Participatiewet ingezet. Bij het opstellen van de begroting was er geen rekening gehouden met vacatures bij deze diensten.

Afschrijvingen € 3.000,-

De afschrijvingskosten zijn onvoldoende begroot. Er is geen sprake geweest van een afwijkend investeringsbeleid over 2019 ten opzichte van andere jaren.

Rente € 95.000,-

Hier is feitelijk geen sprake van een overschrijding, het budget is begroot in het WSW-programma.

Huur externe gebouwen € 2.000,-

De externe huur is iets hoger dan vooraf begroot.

Onderhoudskosten € 17.000,-

Er zijn diverse aanpassingen aan onze IT omgeving gedaan waarvan de kosten vooraf te laag zijn ingeschat.

Energiekosten € 6.000,-

Door wet- en regelgeving zijn de kosten voor energie hoger dan vooraf kon worden begroot.

Dienstverlening door derden € 124.000,-

De oorzaak van de overschrijding is voornamelijk te herleiden op de noodzakelijke inhuur van derden voor diverse wet- en regelgeving zoals bijvoorbeeld de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab), algemene verordening gegevensbescherming en de compensatieregeling transitievergoedingen.

Kantinekosten € 129.000,-

Deze overschrijding is ingegeven door administratieve wijzigingen. De kantine opbrengsten worden verantwoord als opbrengsten, in het verleden gebeurde dit onder kantinekosten.

Kantoorkosten € 24.000,-

Een lidmaatschap aan een bedrijvenvereniging was niet begroot en de accountantskosten zijn te laag begroot voor dit jaar.

Verkoopkosten € 1.000,-

De verkoopkosten zijn onvoldoende begroot.

Diverse lasten € 12.000,-

Wegens het incidentele karakter kunnen deze lasten niet worden begroot, maar zoals elk jaar wordt wel een aantal incidentele lasten, maar ook baten, gerealiseerd. Deze incidentele baten en lasten kunnen niet tegen elkaar worden weggestreept, waardoor ook hier een overschrijding ontstaat. De incidentele lasten bestaan op dit moment grotendeels uit oninbare vorderingen, prijsverschillen, schadevergoedingen en overige onvoorziene lasten.

Begrotingsoverschrijdingen Transitie

WNK Support € 2.000,-

Het transitieprogramma is eind 2017 afgerond dus hier werden geen kosten meer verwacht.

De lastenoverschrijdingen zijn tijdig gemeld bij het bestuur en besproken in de vergadering van het bestuur in december 2019. Daarin heeft het bestuur toestemming gegeven voor deze lastenoverschrijdingen. De overige overschrijdingen, die niet tijdig konden worden gesignaleerd om te communiceren met het bestuur, passen wel binnen het bestaande beleid.

WNT-verantwoording 2019 WNK Personeelsdiensten

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op WNK Personeelsdiensten. Het voor WNK Personeelsdiensten toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 194.000,- (betreft algemeen bezoldigingsmaximum).

Bezoldiging topfunctionarissen

WNK Personeelsdiensten kent volgens de definities uit deze wet één topfunctionaris. Dit betreft dhr. W. van Eijk, algemeen directeur en secretaris van het bestuur.

bedragen x € 1	W. van Eijk 2019	W. van Eijk 2018
Functiegegevens	Algemeen directeur	Algemeen directeur
Aanvang en einde functievervulling	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Deeltijdfactor in fte *	1	1
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja

Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	158.831	164.753
Beloningen betaalbaar op termijn	20.635	18.983
<i>Subtotaal</i>	<i>179.466</i>	<i>183.736</i>

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	194.000	189.000
---	---------	---------

-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	179.466	183.736

Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
--	--------	--------

* de heer van Eijk heeft een dienst-betrekking van 40 uur tegen een normwerktijd van 36 uur (1,11 FTE). De WNT kent echter een maximum van 1 FTE.

Toezicht houdende topfunctionarissen

Ook het bestuur is in dit kader te beschouwen als 'topfunctionaris'. Dit bestuur is onbezoldigd, heeft geen

dienstbetrekking met WNK Personeelsdiensten en om deze reden geen omvang dienstverband.

Naam topfunctionaris	Functie
Mr. G.E. Oude Kotte	Voorzitter tot 31/03/2019
Mw E. Beens-Woudenberg	Portefeuillehouder personeelszaken, vanaf 23/04/2019 vice -voorzitter
F. Binnendijk	Penningmeester tevens vicevoorzitter tot 31/03/2019, vanaf 01/04/2019 Voorzitter
B.J.N. Fintelman	Penningmeester
Mw Y. Koster-Dreese	Lid van AB
A. Tromp	Lid van AB
P.G.M. Verbruggen	Lid van AB
M.L. Reijven	Lid van AB
W. van Eijk	Ambtelijk secretaris

Prestatie-indicatoren WSW

Prestatie-indicator A

Het totaal aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor geïndiceerde inwoners in 2019, uitgedrukt in arbeidsjaren.

Prestatie-indicator B

Het totaal aantal gerealiseerde Begeleid Werken-plaatsen voor geïndiceerde inwoners in 2019, uitgedrukt in arbeidsjaren.

Gemeente	Code	Subsidiebedrag per SE	Indicator A in SE	Berekend WSW-budget o.b.v. indicator A	Indicator B in SE
Alkmaar	361	€ 25.904,89	417,47 SE	€ 10.814.514,43	41,30 SE
Bergen	373	€ 25.904,89	49,09 SE	€ 1.271.671,05	3,34 SE
Castricum	383	€ 25.904,89	24,30 SE	€ 629.488,83	4,31 SE
Heerhugowaard	398	€ 25.904,89	144,44 SE	€ 3.741.702,31	17,51 SE
Heiloo	399	€ 25.904,89	38,20 SE	€ 989.566,80	2,83 SE
Langedijk	416	€ 25.904,89	52,33 SE	€ 1.355.602,89	5,03 SE
Totaal			725,83 SE	€ 18.802.546,31	74,32 SE

Taakvelden

Taakvelden gemeenten	Jaarrekening			begroting		
	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo
0.4 Overhead	6.119	1.702	4.417-	6.033	1.878	4.155-
0.5 Treasury	110	110	-	112	112	-
6.4 Begeleide participatie	24.181	25.856	1.676	23.959	26.242	2.284
6.5 Arbeidsparticipatie	5.132	7.805	2.673	2.799	4.679	1.880

Overige gegevens



Overige gegevens

Bestuur, commissies, overlegorganen

54

Bestuur, commissies, overlegorganen

Algemeen

Het Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland, is een Gemeenschappelijke regeling handelend onder de naam WNK personeelsdiensten, opgericht per 1 januari 1974. De rechtspersoonlijkheid (Openbaar Lichaam) wordt ontleend aan de Wet Gemeenschappelijke Regelingen.

De uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening is bij Gemeenschappelijke regeling door de gemeentebesturen van Alkmaar, Bergen, Castricum, Heerhugowaard, Heiloo en Langedijk aan WNK opgedragen. De werkzaamheden van WNK werden in 2019 uitgevoerd door:

- **Werkgelegenheid extern** (Detachering, Teamdetachering);
- **Werkgelegenheid intern**, (Beschut Werken en Montage & Verpakking);
- **Dienstencentrum** (Personeels- bemiddeling en Ontwikkeling & Training).

Algemeen bestuur

De samenstelling van het Algemeen bestuur is per ultimo 2019 als volgt:

- **F. Binnendijk**, wethouder gemeente Castricum, aangetreden 19 juli 2018, voorzitter vanaf 1 april 2019.
- **E. Beens-Woudenberg**, wethouder gemeente Heiloo, aangetreden 19 juni 2018, portefeuillehouder personeelszaken, tevens vicevoorzitter.
- **B.J.N. Fintelman**, wethouder gemeente Heerhugowaard, aangetreden 23 april 2019, penningmeester vanaf 23 april 2019.
- **P.G.M. Verbruggen**, wethouder gemeente Alkmaar, aangetreden 8 juni 2018.
- **M.L. Reijven**, wethouder gemeente Langedijk, aangetreden 5 juni 2018.
- **A.Tromp**, wethouder gemeente Bergen-NH, aangetreden 1 december 2019.

Ambtelijk bestuurssecretaris:

- **W. van Eijk**, algemeen directeur WNK

Dagelijks bestuur

- De samenstelling van het Dagelijks bestuur is per ultimo 2019 als volgt:
- **F. Binnendijk**, voorzitter.
- **E. Beens-Woudenberg**, portefeuillehouder personeelszaken/vicevoorzitter.
- **B.J.N. Fintelman**, penningmeester.

Bestuurssecretariaat

Het secretariaat van het bestuur is gevestigd aan de Hertog Aalbrechtweg 32 te Alkmaar.

Directie

W. van Eijk, algemeen directeur.

Managementteam

De samenstelling van het managementteam is per ultimo 2019 als volgt:

- **W. van Eijk**, algemeen directeur.
- **I. Tromp**, manager Finance & Control, voorzitter.
- **R.J.G van Riet**, manager Dienstencentrum.
- **S. Hornstra**, manager Werkgelegenheid Intern.

Adviesorganen en commissies

In 2019 fungeerden als adviesorganen/commissies van het bestuur van WNK:

1. Cliëntenraad Wsw;
2. Ondernemingsraad;
3. Beleidsadviescommissie;
4. Geschillencommissie krachtens de A.W.B.;
5. Vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag;
6. Klachtencommissie Ongewenst Gedrag;
7. Vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling.

AD 1. Cliëntenraad Wsw

De Cliëntenraad is op 1 juli 2008 tot stand gekomen. De Cliëntenraad heeft tot taak om desgevraagd of uit eigen beweging het Dagelijks bestuur te adviseren over alle aangelegenheden van beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering die betrekking hebben op het terrein van de wet en van invloed zijn op de positie van de

cliënten. De samenstelling van de cliëntenraad per ultimo 2019 is als volgt:

- **P.A.J.C. Stathi**, voorzitter (vanaf 17 januari 2013).
- **F. van Eijk-Hilbers**, vicevoorzitter/secretaris (vanaf 26 augustus 2008).
- **J. Hoogeboom** (vanaf 26 augustus 2008).
- **A. Knip** (vanaf 26 augustus 2008).
- **T. Maarhuis** (vanaf 1 december 2013).
- **A.A.J. Bos**, penningmeester (vanaf 1 december 2013).
- **M.M. Jonkman** (vanaf 22 januari 2015).
- **C.M. te Groen** (vanaf 15-11-2018).

AD 2. Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR), heeft alle taken en bevoegdheden, welke zijn genoemd in de artikelen 24 t/m 30 van de Wet op de Ondernemingsraden. Er wordt vergaderd onder andere over de personeelsformatie, investeringen, begroting, jaarrekening, jaarverslag, financiële ontwikkelingen gedurende het jaar, huisvesting, organisatie, arbeidsomstandigheden, regeling verstrekkingen bij bijzondere gebeurtenissen, regeling arbeidstijden en verlof. De overlegvergaderingen van de OR vinden tenminste zes maal per jaar plaats. De algemeen directeur is als WOR-bestuurder (Wet op de ondernemingsraden) bij deze vergaderingen op uitnodiging aanwezig. De samenstelling van de OR per ultimo 2019 is als volgt:

- **A.A. Hoorn**, voorzitter
- **Y.Y. Mermer**, vicevoorzitter
- **S. Langenberg-Spijksma**
- **F. van Eijk-Hilbers**
- **D. van den Outenaar**
- **A.A.J. Bos**
- **E. Leurs**
- **J.J. van Wanrooy**.
- **E.R.P. Flierman**, **Ambtelijk secretaris**

AD 3. Beleidsadviescommissie

De Beleidsadviescommissie (BAC) heeft in het algemeen als taak het geven van advies aan het Algemeen bestuur over de ontwikkelingen op het terrein van het sociale domein. De samenstelling van de beleidsadviescommissie per ultimo 2019 is als volgt:

- **P. van Linden**, Beleidsadviseur Domein Samenleven, (voorzitter) BUCH-werkorganisatie.

- **L. Waltmann-van Andel**, Financieel beleidsadviseur, gemeente Heerhugowaard.
- **L. Braaksma-Guerin**, Strategisch adviseur Sociaal Domein, gemeente Heerhugowaard
- **M. Stempher**, Regievoerder Haltewerk en WNK, gemeente Alkmaar.
- **M. Brethouwer**, Beleidsadviseur Sociaal Domein, gemeente Langedijk.
- **E. Latuhihin**, Adviseur Planning en Control, gemeente Langedijk
- **J. van Elst**, Business Controller, BUCH-werkorganisatie.
- **J. De Bruin**, Beleidsadviseur Sociaal Domein, Gemeente Langedijk
- **A. ter Horst-Eelman**, Strategisch Adviseur Sociaal Domein, Gemeente Heerhugowaard
- **I. Tromp**, Manager Finance & Control, WNK.
- **M.J. Geerars**, Directieadviseur Compliance & Bestuurszaken, WNK.

AD 4. Geschillencommissie

De geschillencommissie behandelt bezwaren op beschikkingen in het kader van de Algemene Wet Bestuursrecht. De samenstelling van de commissie per ultimo 2018 is als volgt:

voorzitter

- **H.J.M. van Gellekom**.

commissielid

- **H. Eshuijs**.
- **J. Mesu**

secretaris

- **M.J. Geerars**.

AD 5. Vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag

WNK Personeelsdiensten huurt, ter bevordering van de onafhankelijkheid, een onafhankelijke derde in, te weten **mevr. S. Hiemstra**.

AD 6. Klachtencommissie Ongewenst Gedrag

WNK Personeelsdiensten stelt in voorkomende gevallen een externe onafhankelijke klachtencommissie in.

AD 7. Vertrouwenspersoon Klokkenuidersregeling

WNK Personeelsdiensten huurt, ter bevordering van de onafhankelijkheid, een onafhankelijke derde in, te weten **mevr. mr. J. Siemons**.

Controleverklaring



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan het algemeen bestuur van gemeenschappelijke regeling Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland (hierna: WNK Personeelsdiensten)

VERKLARING OVER DE IN DE JAARSTUKKEN OPGENOMEN JAARREKENING 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van WNK Personeelsdiensten te Alkmaar gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2019 als van de activa en passiva van WNK Personeelsdiensten op 31 december 2019 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincie en gemeenten (BBV).
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in het normenkader.

De jaarrekening bestaat uit:

- Het overzicht van baten en lasten over 2019.
- De balans per 31 december 2019.
- De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.
- De bijlage met het overzicht van de gerealiseerde baten en lasten per taakveld.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden, het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado), de Controleverordening Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland 2017 dat is vastgesteld door het algemeen bestuur op 15 februari 2017 en het Controleprotocol WNT 2019. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van WNK Personeelsdiensten zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Paragraaf ter benadrukking van de impact van COVID-19

Het coronavirus heeft ook invloed op WNK Personeelsdiensten. In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing in het jaarverslag, waarnaar wordt verwezen vanuit de paragraaf Gebeurtenissen na balansdatum in de Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling van de jaarrekening, heeft de directie de huidige impact en haar plannen om met deze gebeurtenissen of omstandigheden om te gaan toegelicht.

Ook geven zij aan dat het op dit moment voor hen niet goed mogelijk is om in te schatten wat de invloed van het coronavirus is op de financiële prestaties en gezondheid van WNK Personeelsdiensten. Ons oordeel is niet aangepast met betrekking tot deze aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de jaarrekening als geheel bepaald op € 354.000, waarbij de bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie voor fouten 1% en voor onzekerheden 3% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan reserves bedraagt, zoals voorgeschreven in artikel 2 lid 1 BADO en de Controleverordening Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland 2017 dat is vastgesteld door het algemeen bestuur d.d. 15 februari 2017.

Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT 2019. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn, zoals ook bedoeld in artikel 3 Bado.

Wij zijn met het algemeen bestuur overeengekomen dat wij aan het algemeen bestuur tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 354.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve redenen relevant zijn.

VERKLARING OVER DE IN DE JAARSTUKKEN OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvatten de jaarstukken andere informatie, die bestaat uit:

- Het jaarverslag, waaronder de programmaverantwoording en de paragrafen
- De overige gegevens
- De bijlagen

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het jaarverslag in overeenstemming met het BBV.

BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur voor de jaarrekening

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met het BBV. Het dagelijks bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling, zoals opgenomen in het normenkader en de controleverordening, zoals vastgesteld door het algemeen bestuur op 15 februari 2017.

In dit kader is het dagelijks bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het dagelijks bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het dagelijks bestuur afwegen of de financiële positie voldoende is om de gemeenschappelijke regeling in staat te stellen de risico's vanuit de reguliere bedrijfsvoering financieel op te vangen. Het dagelijks bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de risico's kunnen worden opgevangen, toelichten in de jaarrekening.

Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de gemeenschappelijke regeling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Bado, de Controleverordening Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland 2017 dat is vastgesteld door het algemeen bestuur op 15 februari 2017, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties en het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de gemeenschappelijke regeling. Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het dagelijks bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het dagelijks bestuur gehanteerde afweging dat de gemeenschappelijke regeling in staat is de risico's vanuit de reguliere bedrijfsvoering financieel op te vangen aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de gemeenschappelijke regeling haar financiële risico's kan opvangen. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met het algemeen bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Alkmaar, 10 april 2020

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. A.J. Schutgens RA

Bijlagen



Bijlagen

Normenkader wet- en regelgeving Extern	64
Regelgeving Intern	65
Personele bezetting	66
Organogram	68

Normenkader wet- en regelgeving Extern

Activiteit	Wet- en regelgeving extern	d.d. invoering	Locatie
Algemeen Bestuur	Grondwet	24-08-1815	www.overheid.nl
	Burgerlijk wetboek, deel 2	Diverse	www.overheid.nl
	Archiefwet 1995	28-04-1995	www.overheid.nl
	Archiefbesluit 1995	15-12-1995	www.overheid.nl
	Archiefregeling 2010	01-04-2010	www.overheid.nl
	Selectielijst 1996 archiefbescheiden intergemeentelijke organen	25-06-2012	Stc 11906 25-6-2012 ²
	Handelsregisterregeling	01-07-2008	www.kvk.nl
	Wet Gemeenschappelijke Regelingen ¹	20-12-1984	www.overheid.nl
	Wet openbaarheid van bestuur (Wob)	31-10-1991	www.overheid.nl
	Algemene wet bestuursrecht (Awb)	04-06-1992	www.overheid.nl
	Gemeentewet (o.a. art 212, 213 en 213a)	14-02-1992	www.overheid.nl
	Wet algemene regels herindeling (ARHI)	24-10-1984	www.overheid.nl
	Wet Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA)	09-06-1994	www.overheid.nl
wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)	01-05-2016	www.overheid.nl	
Financiën	Wet financiering decentrale overheden ³	14-12-2000	www.overheid.nl
	Wet Fido ⁴	14-12-2000	www.overheid.nl
	Uitvoeringsregeling Fido	14-12-2000	www.rijksoverheid.nl
	Besluit leningsvoorwaarden decentrale overheden	14-12-2000	www.overheid.nl
	Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden (Ruddo)	14-12-2000	www.overheid.nl
	Wijzigingsregeling Regeling Ufdo ⁵	14-12-2000	www.overheid.nl
	Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (Bbv)	17-01-2003	www.overheid.nl
	Wet op de Omzetbelasting	1968	www.overheid.nl
	Convenant Horizontaal Toezicht Belastingdienst	22-09-2010	www.belastingdienst.nl
	Besluit accountantscontrole decentrale overheden	09-12-2017	www.overheid.nl
	Wet op de vennootschapsbelasting 1969	17-05-2019	www.overheid.nl
Wet markt en overheid ⁶	01-07-2012	www.overheid.nl	
Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid	Ambtenarenwet	12-12-1929	www.overheid.nl
	Burgerlijk wetboek, Boek 7	Diverse	www.overheid.nl
	Wnra (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren)	01-01-2020	https://www.wnra.nl/
	CAR/LAR gemeente Alkmaar	Tot 1-1-2020	www.rechtspositie.info
	Cao Gemeenten/cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties)	Va 1-1-2020	www.mijnrap.nl
	Wet normering topinkomens (WNT) ⁷	05-11-2012	www.overheid.nl
	Wet op de Loonbelasting 1964	16-12-1964	www.overheid.nl
	Pensioenwetgeving	n.v.t.	www.overheid.nl
	Coördinatiewet Sociale Verzekeringen	n.v.t.	www.overheid.nl
	Wet Financiering Sociale Verzekeringen (Wfsv)	01-01-2006	www.overheid.nl
	Zorgverzekeringswet	01-01-2006	www.overheid.nl
	Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Walvis)	01-01-2005	www.autoriteitpersoonsgegevens.nl
	Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	25-05-2018	https://vng.nl/
	cao Wsw 2019	01-01-2019	https://vng.nl/
	Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2008-2012 ⁸	01-01-2012	Staatscourant 154-2012
	cao voor Uitzendkrachten 2020	30-12-2019	2012
	Participatiewet	01-07-2019	www.abu.nl
	Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)	01-07-2015	www.overheid.nl
	Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken	28-07-2018	www.overheid.nl
	Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken	01-07-2015	www.overheid.nl
	Wet Verbetering Poortwachter	01-04-2002	www.overheid.nl
	Ziektewet	n.v.t.	www.arboportaal.nl
	Arbowet, Arbobesluit en Arboregeling	01-07-2017	www.overheid.nl
Wet op de Ondernemingsraden (WOR)	28-01-1971	www.overheid.nl	
Wet minimum loon en minimumvakantiebijslag	01-01-2018	www.overheid.nl	
Wet Arbeid en Zorg (WaZo)	01-12-2001	www.overheid.nl	
Wet Werk en Zekerheid (WWZ)	14-06-2014	www.overheid.nl	
Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI)	27-08-2018	www.overheid.nl	

¹ Aangepast 1-1-2015, Stc 2014, 306

² Stc = Staatscourant

³ Verplicht schatkistbankieren

⁴ Wet Financiering Decentrale Overheden

⁵ Wijzigingsregeling Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden en Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden (Ufdo)

⁶ Tevens bekend als Mededingingswet (vervalt per 01-07-2021)

⁷ Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

⁸ Deze Cao is blijvend van toepassing voor de desbetreffende functionarissen

Activiteit	Wet- en regelgeving extern	d.d. invoering	Locatie
	Arbeidstijdenwet (ATW) Wet Flexibel Werken (WFW) Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong) ⁵ Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	23-11-1995 01-01-2016 01-07-2015 01-01-2018 29-12-2005 29-05-2019	www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl www.overheid.nl
Kwaliteit	Keurmerk Blik op Werk (Certificering) VSR Kwaliteitsmeetsysteem	18-09-2014	www.blikopwerk.nl www.vsr-org.nl
Vergunningen	Vestigings- en gebruiksvergunningen Vergunning lichtreclame Vergunning Wet Milieubeheer Bouwvergunningen Postwet 2009 Regelgeving OPTA Warenwet (raamwet)	Diverse 2009 n.v.t. 1935	FA-OB FA-OB FA-OB FA-OB www.overheid.nl www.opta.nl www.overheid.nl
Inkopen	Europese aanbestedingsrichtlijn 2004/18 EG Aanbestedingswet 2012 Wet tot wijziging aanbestedingswet 2012 Aanbestedingsbesluit Besluit tot wijziging van het Aanbestedingsbesluit	31-03-2004 01-11-2012 01-07-2016 24-06-2016	www.overheid.nl www.overheid.nl Staatsblad 2016-241-243 www.overheid.nl Staatsblad 2016-242

Regelgeving Intern

Activiteit	Regelgeving intern	d.d. invoering	Locatie
Algemeen Bestuur	WNK Bedrijfsplan 2014-2018 Gemeenschappelijke Regeling WNK 2015 Uitgangspunten regionale gemeenschappelijke regelingen ⁹ Besluit Informatievoorziening Gemeenschappelijke Regelingen NH-N Directiestatuut Mandaatbesluit algemeen directeur Volmachten Vermijden en ontdekken van fraude Notitie Verordening Cliëntenparticipatie Wsw regio Alkmaar Klokkenluidersregeling ¹⁰	25-06-2014 1-2-2016 12-11-2014 23-07-2018 12-09-2019 12-09-2019 Diverse 17-02-2016 01-02-2016 01-07-2016	Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur Compliance Finance & Control Secretariaat bestuur Compliance
Financiën	Financiële verordening WNK 2018 ¹¹ Controle verordening WNK 2017 ⁸ Treasury statuut 2012 Begroting 2019 WNK Richtlijn kredietbewaking 2011 Verantwoordings- en controle protocol Wsw 2018 WNK	01-01-2017 01-01-2017 01-01-2012 01-01-2019 01-05-2011 23-11-2017	Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control Finance & Control
Kwaliteit	Handboek administratieve processen (AO) Leveringsvoorwaarden Montage en Post	01-07-2011 Diverse	Finance & Control Secretariaat
Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid	CAR/LAR gemeente Alkmaar ¹² tot 1-1-2020 Gedragscode 2013 incl. huisregels Richtlijn gebruik social media 2012 Personeelshandboek ¹³ Arbeidsvoorwaardenregeling Stichting WNK Support 2017 ¹⁴ Arbo (deel) Catalogi Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) Integriteitscode 2013 Beleid en klachtenregeling ongewenst gedrag 2014 Sociaalplan WNK t/m 31-12-2017 + addendum/erratum 2016 Klachtenregeling Geschillenregeling arbeidsverhoudingen 2018 ¹⁵ Meldplicht datalekken regeling	n.v.t. 01-01-2013 01-12-2012 diverse 01-01-2017 Diverse Diverse 01-05-2013 01-01-2014 08-04-2015 09-10-2015 01-01-2018 01-01-2016	www.rechtspositie.info Compliance Compliance HRM Compliance HSE ¹⁶ HSE Compliance Compliance Secretariaat bestuur Secretariaat bestuur AA-OB Finance & Control

⁹ Vastgesteld door het AB WNK 12 november 2014.

¹⁰ Vastgesteld door het AB WNK 14 december 2016

¹¹ Vastgesteld door het AB WNK 13 december 2018

¹² Wordt vervangen vanwege invoer Wnra en cao gemeenten per 1 januari 2020

¹³ Nieuwe versie vanwege invoering Wnra en cao gemeenten per 1 januari 2020

¹⁴ Vastgesteld door het Stichtingsbestuur 06 november 2017

¹⁵ Vastgesteld door het AB WNK 02 juli 2018

¹⁶ HSE staat voor Health Safety & Environment

Activiteit	Regelgeving intern	d.d. invoering	Locatie
Inkopen en contractbeheer	Algemene Inkoopvoorwaarden WNK 2016 Regeling inkoop nieuw/verbouw en inrichting Richtlijn contractmanagement 2012 Richtlijn Detacherings-, mantel-, raam- en samenwerkingsovereenkomsten	01-01-2016	Compliance
		10-01-2005	HSE
		01-02-2012	Compliance
		01-11-2015	Compliance

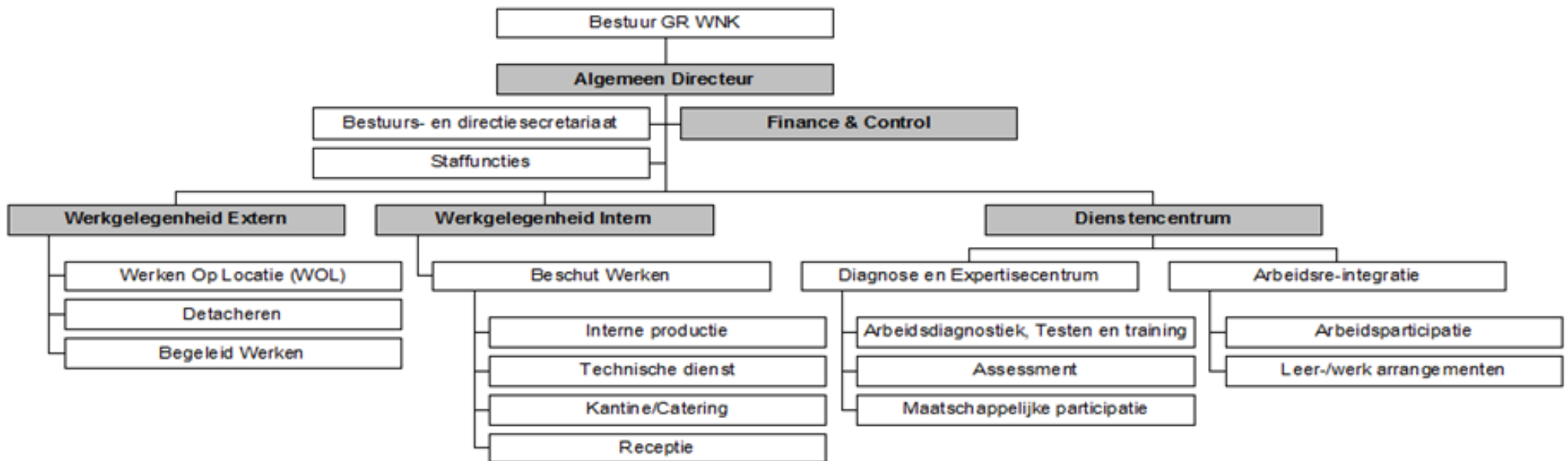
Personele bezetting

Ultimo 2018

	WSW		Participatie		Ambtelijk		Support		Totaal WNK	
	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen
1 Directie	1,00	1			5,56	6			6,56	7
Algemeen Directeur					1,11	1			1,11	1
HSE					2,00	2			2,00	2
Management Ondersteuning					1,44	2			1,44	2
Secretariaat	1,00	1							1,00	1
Transitie					1,00	1			1,00	1
2 Finance & Control	6,78	8	0,80	1	18,61	19	8,78	10	34,97	38
Financiële Administratie	2,00	2			2,89	3	1,89	2	6,78	7
HR-Administratie					1,00	1	3,11	4	4,11	5
ICT	1,33	2			1,00	1			2,33	3
Kwaliteit	1,00	1			1,00	1	0,94	1	2,94	3
Manager Finance & Control					5,11	5	0,94	1	6,06	6
Planbureau					2,89	3	0,89	1	3,78	4
Salarisadministratie	0,56	1			2,00	2			2,56	3
Trajectadministratie	1,00	1	0,80	1	1,00	1	1,00	1	3,80	4
Verzuimadministratie	0,89	1			1,72	2			2,61	3
3 Dienstencentrum	10,64	50			8,39	10	5,00	6	24,03	66
Manager Dienstencentrum					1,00	1			1,00	1
Mobiliteit	9,64	12							9,64	12
Personeelsconsulenten	1,00	1			7,39	9	5,00	5	13,39	15
Slapers	0,00	37					0,00	1	0,00	38
4 Interne Werkgelegenheid	319,41	395	38,52	63	7,22	8	11,67	12	376,82	478
Kantine HAW	14,47	17			1,00	1			15,47	18
Magazijn	10,67	11	1,30	2	0,67	1			12,63	14
Manager Interne Werkgelegenheid	1,00	1					1,00	1	2,00	2
Montage & Verpakking	276,38	345	34,29	57	2,00	2	9,67	10	322,34	414
Productiebureau					3,56	4			3,56	4
Receptie HAW	2,58	3					1,00	1	3,58	4
Receptie op locatie	3,11	4							3,11	4
Schoonmaak	6,31	8	2,93	4					9,23	12
TOD	4,89	6							4,89	6
5 Externe Werkgelegenheid	315,61	356	99,90	149	10,72	11	9,89	10	508,09	610
Detachering	214,49	242	43,61	60	5,89	6	1,00	1	336,96	393
Fietsenstalling	12,14	13	0,90	1	1,00	1			14,04	15
Koeriers	4,86	6							4,86	6
Postbedrijf	40,84	45	29,59	53	2,11	2	5,33	5	77,87	105
Schoonmaak	23,31	27	7,20	11	0,72	1	1,56	2	32,78	41
Werken op Locatie	19,97	23	18,60	24	1,00	1	2,00	2	41,57	50
Totaal	653,44	810	139,22	213	50,50	54	35,33	38	950,46	1199

	WSW		Participatie		WIW		Ambtelijk		Support		Totaal WNK	
	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen	FTE	Personen
1 Directie	10,92	14					4,56	5	1,00	1	16,47	20
Algemeen Directeur							1,11	1			1,11	1
HRM							1,00	1			1,00	1
Management Ondersteuning							0,89	1			0,89	1
Mobiliteit	8,92	12									8,92	12
Personeelsconsulenten	1,00	1					1,56	2	1,00	1	3,56	4
Secretariaat	1,00	1									1,00	1
2 Finance & Control	4,89	6					19,67	20	8,64	10	33,19	36
Financiële Administratie	2,00	2					2,89	3	1,89	2	6,78	7
HR-Administratie							1,89	2	3,03	4	4,92	6
ICT	1,33	2					1,00	1			2,33	3
Kwaliteit	1,00	1					1,89	2	0,83	1	3,72	4
Manager Finance & Control							5,11	5	1,00	1	6,11	6
Planbureau							2,00	2	0,89	1	2,89	3
Salarisadministratie	0,56	1					2,00	2			2,56	3
Trajectadministratie							2,89	3	1,00	1	3,89	4
3 Dienstencentrum							7,56	9	5,00	5	12,56	14
Manager Dienstencentrum							1,00	1			1,00	1
Personeelsconsulenten							6,56	8	5,00	5	11,56	13
4 Interne Werkgelegenheid	287,20	362	52,25	87			12,17	13	11,56	12	363,17	474
Kantine HAW	14,51	17	2,05	3			1,00	1			17,56	21
Magazijn	10,47	11	2,60	3			1,67	2			14,74	16
Manager Facilitair							1,11	1			1,11	1
Manager Interne Werkgelegenheid	0,64	1					1,00	1	1,00	1	2,64	3
Montage & Verpakking	245,26	313	47,10	80			3,83	4	8,67	9	304,86	406
Productiebureau							3,56	4			3,56	4
Receptie HAW	2,58	3							1,00	1	3,58	4
Receptie op locatie	3,11	4									3,11	4
Schoonmaak	5,74	7	0,50	1					0,89	1	7,13	9
TOD	4,89	6									4,89	6
5 Externe Werkgelegenheid	302,18	339	116,98	172	1,22	2	13,61	14	7,33	7	514,33	619
Detachering	205,51	231	46,11	65	1,22	2	5,89	6	1,00	1	332,75	390
Fietsenstalling	16,69	18	0,90	1			1,00	1			18,59	20
Postbedrijf	37,31	41	33,76	56			3,00	3	4,22	4	78,29	104
Schoonmaak	21,41	25	12,30	20			1,72	2	1,00	1	36,43	48
Werken op Locatie	21,25	24	23,90	30			2,00	2	1,11	1	48,26	57
Totaal	605,18	721	169,23	259	1,22	2	57,56	61	33,53	35	939,73	1163

Organogram



WNK Personeelsdiensten

WNK Personeelsdiensten is een re-integratie- en SW-bedrijf dat er op gericht is zoveel mogelijk mensen (weer) naar de arbeidsmarkt te brengen. Dit doen we samen met partners. De bedrijfsvoering van WNK staat in het teken van opdrachtnemerschap naar gemeenten en regionale samenwerkende sociale diensten als opdrachtgever.

Op de private en publieke markt bemiddeld, plaatst en begeleidt WNK Personeelsdiensten werknemers met lage loonwaarde naar partnerondernemingen die werkzaam zijn in onder andere groen, schoonmaak, catering, post, sorteer- en distributiesector.

Ook ondernemers die vacatures volgens de richtlijnen van de participatiewet willen invullen met een werknemer met afstand tot de arbeidsmarkt, zijn bij WNK Personeelsdiensten aan het juiste adres voor bemiddeling, plaatsing en begeleiding.

WNK biedt verschillende diensten aan:

- Detacheren
- Personeelsbemiddeling
- Teamdetachering
- Beschut Werken
- Ontwikkeling & Training

Zo ontstaan verschillende vormen van samenwerking met het bedrijfsleven die kansen bieden, zowel voor de ondernemers, als ook voor de werknemers met enige afstand tot de arbeidsmarkt.

